نموذج ترخيص

أنا الطالبة ختام نظمي محسن رضوان أمنح الجامعة الأردنية و / أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراة المقدمة من قبلي وعنوانها.

مسرد للكفايات التدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة.

وذلك لغايات البحث العلمي و/ أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و/ أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالب: ختام نظمي محسن رضوان.

التوقيع:

التاريخ: ١١ / ٢ / ٢٠١٨م

مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة

إعداد

ختام نظمي حسن رضوان

المشرف

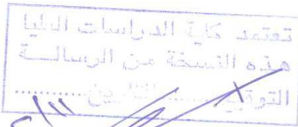
الأستاذ الدكتور أنمار مصطفى الكيلاني

قدمت هذه الأطروحة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في

الإدارة التربوية

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

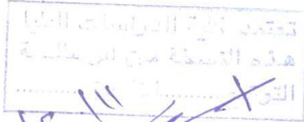


شباط، 2018 م

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الأطروحة بعنوان **(مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة)** وأجيزت بتاريخ:2018/2/6م.

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتور أنمار مصطفى الكيلاني، مشرفًا **أستاذ - تخطيط تربوي**	
الدكتور راتب سلامة السعود،عضواً **أستاذ – إدارة تربوية**	
الدكتور خالد علي السرحان، عضوا **أستاذ – إدارة تربوية**	
الدكتور محمد عيد حسن ديراني، عضواً **أستاذ – الإدارة التربوية - جامعة جرش الأهلية.**	



الإهـــــــداء

إلى التي لم يهزها إعصار، ولم تهزمها ريح، إلى العكاز القوي، والكتف الرصين، والملاذ الأمين والحصين.

إلى رفيق الدرب وشريك العمر زوجي... مقداد أحمد محمود الدراوشة..أبو أنس

إلى زهور أيامي. ... أولادي أنس.. وميس... وقيس...

أهدي أطروحتي.

الباحثة

ختام نظمي رضوان

شكـــر وتقـــدير

الحمد لله ربّ العالمين، والصَّلاة والسّلام على خير المرسلين سيّدنا محمد الأمين ﷺ، وعلى آله وصحبه الطاهرين وسلم تسليما كثيرا، وبعد:

الشكر موصول للأستاذ الدكتور أنمار مصطفى زيد الكيلاني، لمن علّمني لغة البحث وفن الإنجاز، لمن لم يبخل عليّ بالمعرفة.

جزيل التقدير والاحترام إلى لجنة المناقشة الأساتذة الأفاضل الأستاذ الدكتور راتب السعود، والأستاذ الدكتور محمد عيد ديراني، والأستاذ الدكتور خالد علي السرحان،.

وختاما: أسأل الله العلي العظيم أن ينفع بأطروحتي هذه من أراد التماس العلم وغزارة المعرفة.

الباحثة

ختام نظمي حسن رضوان

قائمة المحتويات

المحتوى	رقم الصفحة
قرار لجنة المناقشة	ب
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
قائمة المحتويات	هـ
قائمة الجداول	ز
قائمة الأشكال	ح
قائمة الملحقات	ط
الملخص باللغة العربية	ي
الفصل الأول: مشكلة الدّراسة وأهميتها	
المقدمة	1
مشكلة الدّراسة	7
أسئلة الدّراسة	7
هدف الدّراسة	8
أهمية الدّراسة	8
مصطلحات الدّراسة	9
حدود الدّراسة	10
الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة	
الأدب النظري	11
الدراسات السابقة	32
ملخص الدراسات السابقة وموقع الدّراسة الحالية منها	43
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
منهجية الدّراسة	44
مجتمع الدّراسة	45
عينة الدّراسة	45

المحتوى	رقم الصفحة
أداة الدّراسة	46
متغيرات الدّراسة	48
المعالجة الإحصائية	49
الفصل الرابع: نتائج الدّراسة	
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	50
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	57
النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	64
النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع	68
النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس	76
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	
مناقشة نتائج السؤال الأول	77
مناقشة نتائج السؤال الثاني	84
مناقشة نتائج السؤال الثالث	86
مناقشة نتائج السؤال الرابع	87
مناقشة نتائج السؤال الخامس	87
التوصيّات	89
قائمة المراجع	90
الملحقات	98
Abstract	116

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	أعداد رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية للعام الجامعيّ 2016 -2017	45
2	توزيع أفراد العينة	45
3	قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات الأداة	47
4	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها	54
5	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها	61
6	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفجوة بين درجة التوفر والأهمية للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس تبعا لمتغيري المسمى الوظيفي والجنس	64
7	نتائج اختبار تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق في الفرق بين متوسطات الأهمية والتوفر للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس تبعا لمتغيري المسمى الوظيفي والجنس	66
8	معاملات ارتباط الفقرات بالدّرجة الكلية للمجال والحقل المنتمية إليه	69
9	ارتباط مجالات الكفايات التّدريسية مع بعضها	72
10	معاملات ارتباط الحقلين بالدرجة الكليّة	73

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	مسرد الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس	74

قائمة الملحقات

الرقم	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	أداة الدّراسة بصورتها الأوليّة	99
2	قائمة بأسماء لجنة المحكمين لأداة الدّراسة	108
3	أداة الدّراسة بصورتها النهائية	109
4	قائمة بأسماء لجنة المحكمين للمسرد	113
5	الخطابات الرسمية المتعلقة بإجراءات تسهيل تطبيق الدّراسة	114

مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة

إعداد

ختام نظمي حسن رضوان

المشرف

الأستاذ الدكتور أنمار مصطفى الكيلاني

ملخص

هدفت الدّراسة إلى تقديم مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير أداة الدّراسة، التي تضمنت حقلين رئيسين هما: حقل التّعلم والتّعليم الإلكتروني، وحقل الجودة الشّاملة بواقع (70) فقرة، وتم حساب الصّدقو والثبات للأداة، ومن ثم طبقت على عينة الدّراسة المكونة من (935) فرداً من أعضاء هيئة التّدريس والإداريين الأكاديميين.

وبعد جمع البيانات وتحليلها أشارت نتائج الدّراسة إلى ما يـأتي:

- إنّ واقع توفر الكفايات التّدريسية لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية كان متوسطاً، وأن درجة أهمية المسرد كانت بدرجة عالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الأهمية ودرجة توفر الكفايات التّدريسية في جميع الفقرات والحقول، وكانت هذه الفروق لصالح الأهمية.
- إنّ جميع معاملات الارتباط بين كل حقل وفقراته المنتمية إليه وأيضا لكل المسرد كانت موجبة ودالة إحصائيا. وعليه تم تقديم المسرد.
- إنّ المسرد المقترح يتمتع بدرجة كافية من الملاءمة.

وخرجت الدّراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: تبني المسرد المقترح للكفايات التّدريسية لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفصل الأول

مشكلة الدّراسة وأهميتها

مقدمة

يجتاز العالم الآن القرن الحادي والعشرين، عصر تفجّر المعرفة وتدفقها، وكثرة وسائل التكنولوجيا وتنوّعها، وصولا إلى الاقتصاد المعرفي، والجودة الشاملة، ويتطلب كل ذلك من الهيئة التّدريسيّة الجامعيّة الانتقال من التّدريس المعتمد على الأهداف إلى الاهتمام بالكفايات التّدريسيّة، فعضو هيئة التّدريس المتقن للكفايات التّدريسيّة هو القادر على تحقيق أهداف الجامعة التي يدرّس فيها، وأهداف مجتمعه، ومواجهة مشكلاته، ومن ثم إيجاد الحلول لها.

وتعد الجامعات إحدى مؤسسات التعليم العالي، التي تسعى في رؤيتها إلى" تعليم عال متميز". ورسالتها التي تدعو إلى" تمكين مؤسسات التّعليم العالي من التركيز على مهماتها ومسؤولياتها الأساسية من خلال دعمها وتنفيذها لسياسات واستراتيجيات التعليم العالي المبنية على التوجيه نحو التنافسية في إرساء معايير النزاهة وآليات تعزيز مبادئ المساءلة والعدالة والشفافية في تقديم الدّعم والخدمات المتميزة لطلبة التعليم العالي وتبني الرّيادة والإبداع ضمن مفهوم تشاركي مع القطاع الخاص" (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2016).

وأخذت كل جامعة تسعى لتحقيق الميزة التنافسية من خلال امتلاك واستقطاب أساتذة قادرين على تحقيق أهدافها المتمثلة في: التعليم الجامعيّ المتميز من خلال إعداد الكوادر البشرية المؤهلّة، والمدّربة التي تواكب تطورات المجتمع؛ بهدف الوصول إلى المجتمع المعرفي، والبحث العلمي ومواكبة كلّ ما هو جديد، من خلال الاستقصاء، واستخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات، التي تواجه المجتمع وإيجاد الحلول لها، وكذلك التّدريس، وتقوية روح الزمالة (أبو حسين، 2014). وإن امتلاك الجامعة لأعضاء هيئة تدريس أكفياء هو المحور الرئيس والأساس للجامعات كافة للحصول على مستوى جودة علمية، خصوصاً وأنّ الجامعات تتنافس فيما بينها في هذا المجال، وبما أن الأستاذ الجامعيّ هو أحد المدخلات الرئيسة للجامعة، وأحد مدخلات العمليّة التّعليميّة، التي تؤثر في جودة التعليم المقدّم من قبل الجامعة، فيجب أن يتمتع بكفاءة تدريسية مؤهلة، إذ تناط به مجموعة من المهام ومنها: التّدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، معتمدة على ما هو جديد، الأمر الذي يزيد من الإبداعات والابتكارات، وتوليد أفكار حديثة وجديدة، (نجم، 2005). بالإضافة إلى انفتاح عضو هيئة

التّـدريس الجـامعيّ علـى وسـائل المعرفـة التكنولوجيـة ممـا يـؤدي بـه إلـى تطـوير أسـاليبه التّدريسيّة؛ تماشيا مع العصر الحالي والاتجاهات المعاصرة، وصولا إلى الجودة التي تعرف على أنها إنجاز المهام المطلوبة بدقة متناهية واتخاذ القرارات بطريقة صحيحة وفاعلة.

لقـد تزايـدت فـرص دمـج التكنولوجيـا فـي المجـال التعليمـي، وتوسـعت فـرص الـتّعلم والتّعليم، إن امتلاك عضو هيئة التّدريس الجامعيّ لكفايات التّعلم الإلكترونـي إنمـا هو بذلك يحقق الأهداف التّدريسية بناء على الاتجاهات المعاصرة ، وتحقيق جودة التعليم، إذ لـم يعد عضـو هيئـة التّـدريس الجـامعيّ المصـدر الوحيـد للمعلومـات، بعـد تـوفر الشـبكة العنكبوتيـة وشـموليتها لجميـع الموضـوعات البحثيـة فـي جميـع التخصصـات، وأصبحت الحاجـة ملحّـة لـدى عضـو هيئـة التّـدريس إلـى سـرعة تـوفر المعلومـات، وتشـجيع الاتصـال والتواصـل مـع الطلبـة خـارج أوقـات المحاضرات، وكذلك ربط الإدارة العليا بأعضاء هيئة التّدريس، فضلا عما تـوفره شبكة الانترنـت مـن وفـرة المعلومـات وزخـم الاطـلاع علـى جميـع المسـتجدات والمـؤتمرات والنـدوات والأنشـطة العلمية (عتيق، 2005). إذ بات من الضروري تصميم المادة الدراسية بشكل إلكترونـي، وسـهولة وصول الطلبة إلكترونيا لمساقاتهم الدراسية بأي وقت أو أي مكان.

إن التّعلم الإلكتروني يعني استخدام وسـائل تكنولوجيـا المعلومـات والاتصـالات فـي التعليم فـي أيّ زمـان، أو أيّ مكـان، وتعـد وسـائل التعلـيم الإلكترونـي مـن أفضـل وسـائل تبـادل المعرفـة والمعلومات، وذلك لمـا تتصـف بـه مـن مميـزات مرنـة وعصـرية تجعلهـا فـي متنـاول الأيـدي. هذا الأمر أدى إلى وجوب تطوير الكفايات التّدريسيّة لأعضـاء هيئـة التّـدريس بمـا يـتلاءم مـع متطلبـات العصـر نحـو الكفايـات الإلكترونيـة، وغيرهـا مـن المسـتجدات التربويـة (معتـوق، 2015) فلـيس المطلـوب منـه أن يكـون محترفـاً فـي اسـتخدام الحاسـوب ومهاراتـه وإنمـا أن تتـوافر لديـه الرغبـة الحقيقية في أن تتوفر لديه كفايات إلكترونية، بأن يتم عرض مساقاته التّدريسيّة علـى شكل ملفـات إلكترونية.

إن اسـتجابة أعضـاء هيئـة التّـدريس وإدراكهـم لأهميـة هـذه المسـتجدات إنمـا يـنعكس علـى إدراك المجتمـع لأهميـة الجامعـات التـي باتـت مراكـز إشـعاع أكـاديمي، ورأس مـال فكـري فـي المجتمع، وبناء عليـه فـإن لأعضـاء هيئـة التّـدريس دوراً واضـحًا فـي اسـتخدام اسـتراتيجيات جديـدة تتطلـب كفايـات جديـدة، تعتمـد علـى مـا جـدَّ مـن اتجاهـات معاصـرةٍ منهـا إدارةُ المعرفـة، والجـودة الشاملة، التي يفترض أن تعم الجامعات قاطبةً.

ولكي يتم نشر المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، يجب أن توجه الأنظار إلى أهمية استخدامها، عن طريق ورش العمل، والدورات التدريبية، والندوات، والمنتديات، وتفعيلها. كما يجب مراعاة إمكانيات الجامعة ومواردها ومصادر تمويلها، فضلا عن الاستفادة من خدمات الإنترنت الموجودة في الجامعة، والمكتبة الإلكترونية وتزويدها بكل ما هو جديد، وكل ما هو قابل للتغير (معتوق، 2015) لأن التغير الاجتماعي يطال جميع مظاهر الحياة، وهو من أهم مميزات العصر الحالي الذي نعيش، كما أنَّ سلوكَ أعضاءِ هيئة التّدريس يتأثر بالموروث الاجتماعي، والعادات المتّبعة، وكلما كان لأعضاء هيئة التّدريس قيما واضحة مستمدة من قيم المنظمة، كانوا الأقدر على مواجهة التغيرات المتسارعة في شتى مناحي الحياة (الطويل، 2006) لذا من الأجدر القول إنّ كفاءة أعضاء هيئة التّدريس هي مرتبطة بالمنظومة القيمية السائدة في الجامعة بما يتماشى ورؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها.

تعد الجامعات منارات للعلم، إذ إنّ لها الدور الكبير في عملية التنمية الأكاديمية المستدامة من خلال رفد مؤسسات المجتمع كافة بالخريجين المؤهلين والكفوئين ممن يتسلحون بالعلم والمعرفة، ومن هنا يلاحظ أنّ كفايات أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات تتأثر بدرجة تحقيق رضاهم الوظيفي عن وظيفتهم التي يقومون بها.

إن التّدريس علم، وفن، وكذلك كل من البحث وخدمة المجتمع، إذ تحتاج جميعها إلى مهارات أدائية، ومعرفية، وشخصية ذات مواصفات وتدريب وتأهيل من قبل عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، وإن أي خلل في إعداده ينعكس سلبا على أدائه في القاعة التّدريسية وعلى نوعية التعليم الذي يقدمه لطلبته (البربري، 2010). فليس كل عضو هيئة تدريس يلتحق بالجامعات معدًا إعدادا جيدا، فهناك فرق بين المعرفة العلمية المتخصصة، والتّدريس، ولا يعني امتلاكه لشهادة الدكتوراه أنه قادر على التّدريس؛ لأن التّدريس له مهارات عليه إتقانها.

ومن أبرز ما يميز العصر الحالي أنه عصر تتوج فيه المعرفة، كأساس للتمايز بين الشعوب المتحضرة والشعوب المتخلفة، وبما أن الجامعات الأردنية هي إحدى المؤسسات المجتمعية المسؤولة عن تعزيز الأنماط السلوكية لأعضاء هيئة التّدريس، وتشجيع الاتجاهات الإيجابية التي يجب التمسك بها في ظل المتغيرات العولمية التي لا تتعارض مع الشريعة الإسلامية، والجامعات الأردنية هي الأمينة على أهداف المجتمع وتطلعاته، كما أن عليها أن تسير قدما باتجاه الجودة الشاملة؛ رغبة منها في النهوض بالمجتمع إلى أرقى مستوى، وليكون مخرجها جيل متسلح بالعلم ومستعد للعمل والمعرفة، قادر على إنجاز الكثير، والتطلع للأفضل.

أما عن الوظائف التي تؤديها الجامعات الحكومية الأردنية فهي: التعليم: إذ يهدف التعليم الجامعيّ إلى إعداد طلبة قادرين على الانضمام إلى سوق العمل، متمتعين بمواهب مصقولة، ملمين بالمعارف، ذات شخصيات متكاملة، وكذلك البحث العلمي: وهو عامل مهم في تحقيق التطور والتقدم العلميين، وللأبحاث العلمية الجامعيّة باع طويل في تحقيق التقدم (أبومغلي وآخرون، 2006) وينبغي هنا التفريق بين الأبحاث التي يقوم بها عضو هيئة التّدريس الجامعيّ بهدف الترقية، والأبحاث التي يكون هدفها خدمة المجتمع والتقدم العلمي، وأخيرا الخدمة العامة: وهي خدمة المجتمع إذ تسهم الجامعات الحكومية بخدمات جليلة فهي تنفتح عليه، وتقوي عرى الروابط معه، وتساهم في حل مشكلاته، وتعمل على تنميته تنمية مستدامة، وتحقق أهدافه وتطلعاته.

وتحظى الجامعات الأردنية بالعديد من الكوادر البشرية والتخصصات، والمساقات المتنوعة التي تواكب الاتجاهات المعاصرة، كما تمتلك التسهيلات والإمكانيات المادية التي تجعل منها مكانا دافئا للتعلم، وإنجاز الأعمال، وزيادة الكفاءة والفاعلية والرضا؛ فهي منارات يهتدى بها لتقدم المجتمع وتطوره، وبما تبذله من جهود جمة وحية على مختلف الصعد بوجه عام وعلى الطلبة بوجه خاص، فهي الرافد الأول في إمداد المجتمع بجميع التخصصات المتعددة، وعلى عاتق عضو هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية تقع مسؤولية إرشادهم الأكاديمي لتطوير الناحية التكوينية لديهم في حياتهم الجامعيّة، وعضو هيئة التّدريس هو المسؤول الأول عن تميز الطالب أو تعثر الطالب أكاديميا، فقدرته على التعامل مع الطلبة، وتنوعه في أساليب التّدريس، واستخدامه التقنيات الحديثة في التّدريس، وتبسيط المادة الدراسية، كل ذلك مدعاة لأن يؤثر إيجابا على الطلبة ويعمل على تفوقهم.

وأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية هم صفوة المجتمع، ومؤهلون للقيام بواجباتهم ومسؤولياتهم التّدريسية؛ وذلك لإعداد الكوادر البشرية وتأهيلها، والقيام بالأبحاث العلمية التي تسهم في خدمة المجتمع، وهم أعضاء المجتمع الذين يحافظون على القيم الدينية والخلقية ويبثونها لطلبتهم قدوة وسلوكا، كل ذلك بهدف تطور وتميّز التّعليم الجامعيّ كما أنهم مطالبون برفع مستوى أداءاتهم عن طريق الإلمام بالمعرفة وتطوير مهاراتهم العلمية (حسن، وشيماء نصيف، 2014). وأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية يمكنهم إحداث التغييرات المناسبة، وتطوير مهاراتهم سعيا وراء التطوير الذاتي للنهوض بمستوى الجامعات وصولا إلى العالمية.

ويعتمد نجاح عضو هيئة التّدريس الجامعيّ على اتصاله وتواصله مع الطلبة، ومساعدتهم ما أمكن، ومناقشتهم وجهات نظرهم وتقبلها حتى لو كانت مخالفة لوجهة نظره، ومكافأة الطلبة الذين يظهرون تميّزا واضحا في دراستهم، وعضو هيئة التّدريس مطالب أيضا بالتحضير الجيد لمحاضراته، متمكنا من مادته العلمية، يتمتع بروح الدعابة والتشويق والمتعة، والمرونة في عرض المساق الدراسيّ، رابطا المحاضرة بالواقع المعاش.

هناك تمايز بين الكفايات المعتمدة على المعرفة، والكفايات المعتمدة على الأداء، فأساس الكفايات الأدائية هي الكفايات المعرفية، وقد عرفت (خديجة جان، 2010) الكفايات بأنها "مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف ما".

إن كفايات عضو هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية تتطلب تحديثاً ومواكبَة للاتجاهات المعاصرة، ذات تقنية عصرية تكنولوجية، خاصة وأنّ عضو هيئة التّدريس يتعامل بشكل مباشر مع الطلبة الذين يعدون مخرجات لمدخلات أخرى، فهذه الكفايات تتطلب كفايات تدريسية جديدة مواكبة للمستجدات، تعتمد على إدخال التكنولوجيا في عملية التّدريس تتحقق فيها الجودة الشاملة، والقيم الخلقية (خليفات، 2013)، وفي هذا يكون عضو هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية بحاجة إلى الاطلاع على كل ما هو جديد ومحدث في الكفايات التّدريسية وصولا بالجامعات الأردنية إلى التطور والمنافسة العالمية.

هذا فضلا عن التحدي الأخلاقي الذي رافق متطلبات العصر التكنولوجية، والمتضمنة تغيير الأطر الفكرية إذ ظهرت مفاهيم عصرية تتنافى والمنظومة القيمية المجتمعية المتعارف عليها، وهنا يتّضح دور عضو هيئة التّدريس في الجامعات الأردنيّة في توثيق عرى الرّوابط القيميّة المجتمعيّة وزيادتها، وتدعيم التّفكير الأخلاقي فالمخرج الذي يعده هم طلبة الجامعة الذين سينطلقون إلى سوق العمل محمّلين بالقيم المثلى والإعداد الجيد للحياة.

ويتجلى البعد القيمي بأبسط صوره لعضو هيئة التّدريس الجامعيّ في الجامعات الأردنية في اختيار المضمون المعرفيّ وتوظيف التّعلم الإلكتروني بما يلائم المجتمع وموروثه الثقافي (سعيد، 2015). فضلا عن القيم التي يشيعها عضو هيئة التّدريس الجامعيّ حماية للطلبة الشباب من الانزلاق إلى هاوية التدني الخلقي، مما يوجد معادلة متساوية الأطراف بالتوفيق بين القيم العملية التربوية، والقيم العصرية التي قد تكون غير متوافقة مع القيم التربوية كونها لا أصل لها ولا تجذر في المجتمع وعاداته.

ولكـي يـتم النهـوض بالطلبـة الـذين هـم مخرجـات التعلـيم العـالي، يتطلـب هـذا الاهتمـام بالمعارف العلمية والمهارات التّدريسية من حيث إيجاد فلسفة تدريسيّة تواكب متطلبات العصر بحيث يجيب عضو هيئـة التّـدريس عن أسئلة ثـلاث وهـي: لمـاذا يـدّرس؟ ومـاذا يـدّرس؟ وكيـف يدّرس؟ وهل التّدريس لديه وظيفة أم رسالة (المولى، 2011)، وفيما يتعلق بالتخطيط للتّدريس الجامعيّ الفعال، فإنّ التّدريس علم وفن لا يفترقان، ويكون التّخطيط للتّدريس الفعال وفقا للأصول العلمية، لأنه عملية فكرية.

تعددت الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بالكفايات التّدريسية، والواردة عند (حسن، وشيماء نصيف، 2014) وهي: تطور تكنولوجيا التعليم: إذ بسبب ظهور التّكنولوجيا الحديثة، واقتصاد المعرفة، أصبح التعليم يعتمد على الكفاية بدل المعرفة النظريّة أي قياس الأداء، وإتقان المهارات الخاصة به. وزيادة الاهتمام بالأهداف السلوكية: من حيث إحداث تغيير في السلوك، من خلال معيار معين من الأداء ويكون هذا التغيير قابلا للقياس، وأن يكون لدى عضو هيئة التّدريس الجامعيّ سلوكا معينا تجاه عمله، أو تصحيح سلوك خطأ لديه يخص عمله. وزيادة الاهتمام بموضوع المساءلة: بحيث يكون مسؤولا يُساءل. وشاع هذا المصطلح بعد تحقيق مفهومي القدرة، والمهارة، ومسؤولية عضو هيئة التّدريس الجامعيّ عن أداء عمله، ومحاسبته على تقصيره فيه. وزيادة الاهتمام بالتدريب الموجّه نحو العمل، خاصة وأن الكفايات تتجلى في التدريب، وهذا يتطلب تحديد أدوار عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، وتدريبه على أدائها. وتفريد التعليم: لأن الطلبة يختلفون في سلوكهم وشخصياتهم، وحاجاتهم الخاصة، وميولهم، وقدراتهم، بمعنى مراعاة الفروق الفردية بينهم. وتطور أساليب التقويم، كالتقويم البنائي، والختامي، والهدف هو التحسين وربط التقويم بالكفايات. ويمكن تحديد أهمية الكفايات التّدريسيّة لعضو هيئة التّدريس الجامعيّ بما يلي: مواكبة التّغيرات والتّحديات المستمرّة التي تواجه العملية التعليمية. وتنمية مهاراته وقدراته بهدف الارتقاء بمستوى الطلبة وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف. وإيجاد بيئات تعليمية هادفة وداعمة (معتوق، 2015). والتمكن من فهم علوم العصر، وتقنياته المتطورة، واكتساب المهارات التقنية وتوظيفها في العملية التّدريسيّة.

إن عضو هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية هو المصدر الأول للمعرفة والخبرة في عصر يتسم بالسّرعة والتّغير وسيادة تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، والاهتمام بالكيف لا بالكم، والفجوة الواسعة بين المخرج والطلبة، ورغبة المجتمع في أن تكون الجامعات أكثر تلبية لاحتياجاتهم، كما أن الأساليب التقليدية في التّدريس لم تعد ناجعة، وتعدد الأدوار التي أصبح يقوم بها عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، وتطور أساليب مهنة التّدريس، فضلا عن توفر وسائل

التكنولوجيا العصرية التي مكنت الاطلاع على الكثير من التجارب العالمية في الجامعات المتقدّمة؛ وهذا ما سوغ للباحثة ضرورة تقديم مسرد للكفايات التّدريسية لعضو هيئة التّدريس في الجامعات الحكوميّة الأردنيّة تماشيا مع الاتجاهات المعاصرة ومتطلبات العصر، ورغبة في التوجه نحو العولمة، ومنافسة الجامعات المتميزة عالميا وصولا للجودة الشاملة، وأملا في العودة إلى المنظومة القيميّة الجامعيّة التي هي أساس رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها، بهدف التقدم والتطور في الجامعات الحكوميّة الأردنيّة.

مشكلة الدّراسة

من الملاحظ أن كثيرا من أعضاء هيئة التّدريس مؤهلون علميا، ولكنّ كفاياتهم التّدريسيّة تعاني من بعض القصور، علما أن توفر هذه الكفايات التّدريسية مهم جدا في الجامعات، ويجب ألا يعتريها القصور، وهذا ما دفع بالباحثة لأن تقوم بهذه الدّراسة لتعرّف واقع الكفايات التّدريسيّة لدى أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، وتقديم مسرد للكفايات اللازمة لهم بناء على الاتجاهات المعاصرة المؤثرة في هذه الكفايات.

وعليه فإن مشكلة الدّراسة تتمثل بالإجابة عن السؤال التالي:

ما المسرد المناسب للكفايات التّدريسيّة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكوميّة الأردنيّة بناء على الاتجاهات المعاصرة ؟

أسئلة الدّراسة

تتضمن الدّراسة الأسئلة التالية:

1- ما درجة توفر الكفايات التّدريسيّة اللازمة المبنيّة على الاتجاهات المعاصرة لدى أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية ، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها؟

2- ما درجة أهمية الكفايات التّدريسيّة اللازمة المبنيّة على الاتجاهات المعاصرة لدى أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الفجوة بين درجة التوفر، ودرجة الأهمية، في الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي (رؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التّدريس) والجنس؟

4- ما المسرد المناسب للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والمبنية على الاتجاهات المعاصرة؟

5- ما درجة ملاءمة المسرد المقترح، من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

هدف الدّراسة

هدفت الدّراسة إلى اقتراح مسرد للكفايات التّدريسيّة اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- تعرّف الكفايات التّدريسيّة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنيّة ودرجة أهمية وجود الكفايات المبنيّة على الاتجاهات المعاصرة فيها.
- تعرّف الفروق في استجابات عينة الدّراسة على درجة وجود هذه الكفايات وأهميتها.
- بناء مسرد للكفايات التّدريسيّة اللازمة وتعرّف درجة ملاءمتها.

أهمية الدّراسة

يؤمل أن تستفيد الجهات الآتية من نتائج هذه الدّراسة:

- وزارة التعليم العالي: من خلال الاهتمام بأحد مدخلات التعليم العالي الجامعيّ، وهو عضو هيئة التّدريس.
- رؤساء الجامعات: من خلال ضرورة إعادة النظر بأسس تعيين أعضاء الهيئة التّدريسيّة، بحيث تكون الكفايات التّدريسية اللازمة من المعايير الأكثر فاعلية في التعيين.
- أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات بحيث يمثل لهم المسرد مرجعا يمكن الاستفادة منه في عملهم .

مصطلحات الدّراسة

تتبنى الدّراسة المصطلحات التالية:

الكفاية: "مصدر يغني عن غيره" (ابن منظور، 1986، 690)، كفى (كفاية) استغنى به عن غيره، كفاه الشيء أي قنع به، واستغنى عن غيره، كفاه مئونته: جعلها كافية له.

وفي محيط المحيط البستاني (1988). الكفاية: المماثلة في القوة والشرف، الكفاية في العمل: القدرة على العمل وحسن تصريفه. وقد وردت في القرآن الكريم في سورة الإخلاصوَلَمْ يَكُن لَّهُ كُفُوًا أَحَدٌ {4}.

ويعرف بلعاوي وإبراهيم (2007) الكفاية في التّدريس على أنها تمثل جميع الخبرات، والمعارف والمهارات التي تعكس سلوك المعلم، والتي تظهر في أنماط وتصرفات مهنية، خلال الدور الذي يمارسه عند تفاعل جميع عناصر الموقف التعليمي.

أما **إجرائيا** فهي: التخطيط الجيد للمحاضرة، والوسائل والأنشطة المستخدمة، وطرق عرض المعلومات وإدارة القاعة التّدريسية والتقويم.والتي تهدف إلى تحقيق الأهداف التّدريسيّة المطلوبة التي تتلاءم مع أهداف الجامعة وغاياتها ومراميها، بناء على الاتجاهات المعاصرة.

عضو هيئة التّدريس: هو الشخص المؤهّل من الذكور أو الإناث الذي يحمل شهادة الدكتوراه ويتولى مهمة التّدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، في إحدى الجامعات ويكون برتبة أستاذ أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، يدرس مادة أو أكثر من المواد المقررة (أبو حسين، 2014).

مسرد معنى سرد في لسان العرب السّرد في اللغّة تقدمة شيء إلى شيء، والسرد تأتي به متسقا مع بعضه في أثر بعض تتابعا، سرد الحديث ونحوه يسرده سردا إذا تابعه، وفلان يسرد الحديث سردا إذا كان جيد السياق له، والسرد المتتابع (ابن منظور، 1986).

وتعرفها الباحثة: هو مجموعة الكفايات المتتابعة، التي تبنى بشكل متناسق نتيجة تحري معناها، وكيفيّة قياسها ودرجة ملاءمتها.

الاتجاهات المعاصرة إجرائيا: تشمل كل من الاتجاهات الحديثة المؤثرة في كفايات عضو هيئة التّدريس والتي حددت هنا بالتعلّم الإلكتروني، إدارة الجودة الشاملة.

حدود الدّراسة

تتضمن الدّراسة الحدود التالية:

الحدود البشرية**:** أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكوميّة، والإداريين الأكاديميين.

الحدود المكانية**:** الجامعة الأردنيّة، جامعة اليرموك، جامعة مؤتة.

الحدود الزمانية**:** اقتصرت الدّراسة على أعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية للعام الدراسي 2017/2016.

الفصل الثّاني

الأدب النّظري والدّراسات السّابقة

يتضمن هذا الفصل عرضا للأدب النّظري والدّراسات السابقة العربيّة والأجنبيّة المتعلقة بموضوع الكفايات التّدريسيّة والجودة الشاملة، والتعلم والتعليم الإلكتروني.

أولاً: الأدب النّظريّ

تعد الجامعات من أكبر المؤسسات التعليمية المجتمعية في الأردن، فهي مراكز الثقافة والتطور العلميّ والتكنولوجيّ، ومكان الخبرة والفكر التنمويّ في شتى المجالات، وهي المؤسسات الرائدة لإدارة المعرفة من خلال برامجها؛ ولذا وجب عليها التحديث المستمر لرؤيا مؤسسات التعليم العالي ورسالتها.

وقد تبوأ التعليم العالي أهمية ومكانة متميزة تمثلت بانتشار الجامعات الحكوميّة والخاصة في كافة محافظات المملكة، وهي مراكز اشعاع علميّ وحضاريّ، كما أنها رائدة عملية التطوير والتغيير نحو الاتجاهات المعاصرة، إذنها المنبر الذي يسترشد به في التطلّع نحو التقدم والازدهار.

إن التعليم الجامعيّ قوة رافعة، قادرة على بناء الحياة التي تحددها الفلسفة الاجتماعية السائدة، فلم تعد تقتصر وظيفة الجامعات على نقل التراث الثقافي للأجيال المتعاقبة، بل أصبحت مؤسسات مجتمعيّة هدفها الأساس إدارة المعرفة وتطور المجتمع، ونتيجة لهذا التغير فإن وظيفة الجامعة وبناء على التسارع التكنولوجي والمعرفي يتوجب عليها أن تغير من ممارساتها الإدارية والتّدريسيّة، إذا ما كان سعيها أن تحقق أهدافها بكفاءة وفاعلية. ويعد التزام الجامعات في التطلع نحو التقدم والتكنولوجيا من أبرز ما تطمح إليه في الوصول إلى العالمية، وتحقيقا للجودة الشاملة.

ومن هنا أخذت كل جامعة تسعى لتساير الركب، ولتأخذ مكانا لها في الاتجاهات العالميّة المعاصرة وذلك من خلال امتلاك واستقطاب أعضاء هيئة تدريسيّة قادرة على تحقيق أهدافها (أبو مغلي، وآخرون، 2006) إذ يعد عضو هيئة التّدريس أحد مدخلات العملية التعليمية وعلى كفاياته يتوقف نمو الجامعة وتطورها ورقيها وتحقيقها لأهدافها.

إن العمود الفقري لأي جامعة هم أعضاء هيئة التّدريس الذين يمتلكون المؤهلات والكفايات المتنوعة، التي يفترض أن تواكب العصر وتتماشى معه. إن عضو هيئة التّدريس

الجامعيّ مرب فاضل متسلح بالقيم المعرفية التي ينشرها من خلال قيامه بالتّدريس، هذه القيم التي أرسى دعائمها الدين الإسلامي وحث على تمثلّها (أبو حسين، 2014). فضلا عن إنتاج المعرفة بما ينتجه من أبحاث تهم المجتمع، وهو كذلك يتمثل الإخلاص في أداء عمله وعطائه المتواصل الذي لا ينضب، كما يحرص أن يكون بمكانة عظيمة يحوز على ثقة المجتمع ويتمتع بسمعة طيبة سواء بقول أم فعل لأن سمعة الجامعة مرهونة بسمعة أعضاء هيئة التّدريس فيها.

إن رسالة الجامعة تنبني على ثلاثة مرتكزات هي: التّدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويتمحور عمل عضو هيئة التّدريس الجامعيّ بناء عليها، كما أن المحاضرات الطلابيّة لم تعد مقتصرة على التّدريس التقليديّ، ولم يعد يتم استخدام الأسلوب التلقيني يجدي نفعا في عصر العولمة والمعرفة والجودة الشاملة، بل غدا أنه لابد من أن يطور وينميّ مهاراته التّدريسيّة، وأن عليه أن يحدث تغييرا في عرض مادته العلميّة بما يتلاءم والاتجاهات المعاصرة.

وإذا لم يكن عضو هيئة التّدريس الجامعيّ مواكبا للتطورات، فإن المخرجات البشريّة وهم الطلبة، ستتسم بالضعف وسيعتريها القصور، وستكون غير قادرة على التعامل مع المتطلبات العصرية الجديدة المعرفية، ذات الجودة العالية في القرن الواحد والعشرين (البربري، 2010). وامتلاك الجامعة لعضو هيئة تدريس يتمتع بالكفايات التّدريسيّة هو المحور الرئيس للجامعة للحصول على جودة شاملة علميّة، إذ إن ميكانيكية العمل الجامعيّ تتطلب تدريسا وبحثا وخدمة للمجتمع، هذه هي مهام عضو هيئة التّدريس المشتقّة من مهام الجامعة، إن عضو هيئة التّدريس الجامعيّ عامل مهم في تحقيق الجودة الشاملة، كما أن امتلاكه للمهارات والكفايات والعمل على تطويرها أمر مهم وصولا إلى المعرفة والريادة.

ويعد وفاء عضو هيئة التّدريس الجامعيّ للأدوار والمهام المطلوبة منه التي تقع على كاهله إجادتها توجها عميقا نحو المعرفة والجودة الشاملة، وذلك لمواكبة التغيير وتحقيق التنمية المهنية ذات الجودة العالية وذلك لتحديث خبراته لأن التطور والتحديث والتغيير يطال جميع جوانب الحياة ومنها الحياة الجامعيّة.

وعلى عاتق عضو هيئة التّدريس يقع واجبَ تدعيم المنظومة القيميّة المجتمعيّة ووفقا للاتجاهات المعاصرة المرغوبة، التي يتبناها المجتمع (بصفر،وآخرون 2010). وأن يدافع عن القيم والمبادئ والمثل العليا، وأن يتصدى لكل ما من شأنه الإضرار بالمجتمع لأنه المصدر الأول للمعلومات لطلبته والمؤسس لبنائهم المعرفيّ والعلميّ.

إن موضوع الإدارة بالقيم من الموضوعات الضرورية، لتحقيق مؤسسات التعليم العالي لأهدافها، من خلال التفاهم والتأثير المتبادل بين أعضاء هيئة التّدريس أنفسهم وبين طلبتهم، إذ إن هذا النوع من الإدارة يوجه السلوك بعيدا عن أن يكون منبعه المسؤوليات أو الصلاحيات بل قيما أخلاقية سامية.

وعلى مؤسسات التعليم العالي أن تستجيب للتغيرات المعاصرة السّريعة، مع وجود التوافق بين الأخلاق الشخصيّة والأخلاق التّنظيميّة، وبهذا تصل هذه المؤسسات إلى تحقيق الرضا المجتمعيّ من جهة، وضبط السلوك المؤسسي وأداء عضو هيئة التّدريس الجامعيّ لمهامه وواجباته وأدواره على اختلافها بأمانة ووفاء وقيميه واضحة، من جهة أخرى.

الكفايات التّدريسيّة

ان الأساس في التعليم الجامعيّ هو عضو هيئة التّدريس وهو لب العملية التعليمية وهو صاحب رسالة مقدّسة فلم يعد ناقلا للمعرفة وإنما تناط به مجموعة من المهام لتواكب المتغيرات العصرية الجديدة،يجب الوفاء بها وأدائها على أكمل وجه (البربري، 2010). ومهما وصلت الجامعة إلى أعلى المستويات في التعليم، فإنها لن تجد ما يعوض عن عضو هيئة التّدريس الذي يتمتع بالكفايات التّدريسيّة القادرة على إمداد الطلبة بالعلم والثقافة، فهو أساس التجديد والتجويد وتحسين سمعة الجامعة وتمثل الخصائص المعرفيّة والمهنيّة والانفعاليّة وسمات عضو هيئة التّدريس الجامعيّ دورا هاما في فاعلية وكفاءة العمليّة التعليميّة (أبو حسين، 2014). وبهذا يكون التّركيز بالكفايات من أهم أولويات تحسين عملية التّعليم، كما أنه الكفء القادر على تحقيق أهداف مجتمعه التربويّة بكفاءة وفاعليّة وإتقان.

من الملاحظ أن هناك جمودا فكريا لدى البعض من أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات، إذ لا رغبة لديهم في الإبداع والتجديد، ليس جزعا من فكرة التغيير؛ بل من زيادة الأعباء الإدارية والأكاديمية، فضلا عن استخدام الأساليب التقليديّة في أداءاتهم التّدريسيّة، إلى جانب استخدام الطريقة البنكية في التّدريس، هذا القصور مرده ضعف استخدام التقنيات الحديثة في التّدريس (الحراحشة، 2016) لأن الأداء التّدريسيّ لعضو هيئة التّدريس، إنما هو حجر الرحى في تحقيق الكفاءة في التّدريس، وأن تميز أي مؤسسة تربوية عليا إنما يكون بامتلاك أعضاء هيئة تدريسيّة تمتلك مهارات معرفية وأدائية، تساهم في جودة التعليم، الذي يقدم بما يخدم ويتماشى مع العصر الذي نعيش.

مفهوم الكفاية التّدريسيّة

يعد الاهتمام بالكفايات التّدريسيّة من أبرز ملامح التّطور والتّحديث في العملية التربوية كما أن هناك تعريفات متعددة للكفايات، إذ عرف (الربيعي، 2008) الكفاية: "معرفة وإتقان المادة العلمية، أو اكتساب المهارات والقدرات".

عرف (مرعي، 2003) الكفايات بأنها: مجموعة من المعارف والمهارات والمواصفات التي تسمح للفرد ببلوغ الأهداف المرسومة للوظيفة التي يقوم بها. أما (الفتلاوي، 2003) فعرفت الكفايات بأنها: مجموعة من المعارف، والمهارات، والمواصفات، والقدرات، والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، وتمكنه من أداء مهامه، وأشار إليها السيد (2008) بأنها: "مجموعة المعارف، والمهارات، المفاهيم، والقيم، والاتجاهات التي توجه سلوك التّدريس لدى عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، وتساعده في أداء عمله داخل القاعة التّدريسيّة وخارجها بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة متفق عليها." ورأى (البهواشي، 2007) بأنها: "السّمات والخصائص التي تساعد شخصا ما على أداء عمل ما، بصورة جيدة في أكثر من موقف، مع تحقيق أفضل النتائج."وعرفها ميهدنزهاد (Mehdinezhad, 2016) بأنها "المهارات والمعارف التي يجب على عضو هيئة التّدريس الجامعيّ إتقانها" أما شفاران (Shavaran,2011) فرأى بأنها: "جملة المهارات والمعارف والاتجاهات التي تسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة".

مما سبق ذكره يتبين لنا أن الكفايات التّدريسيّة تتمثل بما يمتلكه عضو هيئة التّدريس الجامعيّ من ممارسات أدائية ومعرفية ومهارات، وامتلاكه للمواصفات، التي يستطيع بها من أداء مهامه المطلوبة منه على أكمل وجه.

مصادر اشتقاق الكفايات

إن الكفاية هي قدرة عضو هيئة الجامعيّ على أداء مهامه التّعليميّة والتّدريسيّة على مستوى معين من الإتقان بحيث يحقق النتاجات المطلوبة في سلوكيات الطلبة. ولقد زخرت الدّراسات السّابقة التي تناولت موضوع مصادر اشتقاق الكفايات، واختلفت من باحث لآخر ومنها الواردة عند (الفتلاوي، 2003) وهي:

أولاً: النظرية التربوية: فإن كان عضو هيئة التّدريس مستخدمًا للأسلوب التقليدي في التّدريس كوسيلة لنقل المعلومات إلى الطلبة، فإن كفاياته في ظل هذه النظرية سطحية، ضئيلة، وإن تم

الاعتماد على أن التعليم هو تهيئة مواقف التّعلم المناسبة، فإن الكفايات المطلوبة من عضو هيئة التّدريس الجامعيّ تختلف عن كفاياته في ضوء النّظريات التقليدية.

ثانياً: تحليل الأدوار والمسؤوليات لعضو هيئة التّدريس الجامعيّ باستخدام الملاحظة: اذ يعتمد هذا المصدر على تحليل الأدوار والمهام والمسؤوليات لعضو هيئة التّدريس واستخراج معايير تمثل كفاياته التعليمية.

ثالثاً: تحديد وتقويم الحاجات التعليمية: وهنا يتم تقدير حاجات عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، وحاجات الطلبة، والمهتمين بالتّعليم الجامعيّ وسبل تنميته وتطويره من أجل اشتقاق كفايات تقابل هذه الاحتياجات.

رابعاً: الدراسات والأبحاث: وتسهم هذه الدراسات والأبحاث في إعطاء معلومات وافية لمعايير ومميزات التعليم الجيد، كما تحدد الكفايات التي على عضو هيئة التّدريس الجامعيّ امتلاكها.

وقد ورد عند (العكر، 2001) ستة مصادر لاشتقاق الكفايات وهي:

أولاً: ترجمة محتوى المساقات الدّراسيّة إلى كفايات عند عضو هيئة التّدريس، وعليه مسؤولية تدريسها.

ثانياً: تحليل المهمة: وذلك من خلال تحديد أدوار عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، ثمّ تصنيفها إلى كفايات ليتدرب عليها.

ثالثاً: الاتصال والتواصل مع الطلبة ومعرفة طموحاتهم، ومن ثم يتم ترجمة هذا الاتصال والتواصل إلى كفايات .

رابعاً: تقدير الحاجات: ويقصد بها هنا الجامعة واحتياجاتها، وما ينبغي توافره لدى الخريجين من الطلبة المتجهين إلى سوق العمل.

خامساً: التّحليل النّظريّ لمهنة التّدريس: بتجديد الفرضيات حول مهنة التّدريس، وما ينبغي أن يكون متوافراً لدى عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، ومنها يتم تحديد الكفايات اللازمة.

سادساً: تصنيف التخصصات إلى فئات كل منها يضم عددا من المجالات ذات المواضيع المشتركة، هذه المواضيع تترجم إلى كفايات لدى عضو هيئة التّدريس.

وقد أضاف (يونسي، وحداني، 2010) بعضاً من مصادر اشتقاق الكفايات لدى عضو هيئة التّدريس ومنها:

أولاً: ترجمة المساقات الدّراسيّة إلى كفايات : أو من خلال تحويل محتواها إلى أداءات معينة، وذلك بالتدرج في الأهداف من الأهداف العامة إلى الأهداف الخاصة.

ثانياً: قوائم الكفايات: بحيث تكون جاهزة ومعدة اعداداً جيدا تتيح حرية الاختيار حسب نوع المساق التّدريسيّ لدى عضو هيئة التّدريس ومتطلباته.

ثالثاً: استطلاعات أعضاء هيئة التّدريس: إن العاملين في الميدان التّدريسيّ الجامعيّ هم الأقدر على تحديد الكفايات التّدريسيّة اللازمة لهم، لأنها ستكون واقعية حقيقية وتلامس الواقع ونابعة من احتياجاتهم، فأهل مكة أدرى بشعابها.

رابعاً: البحوث والدّراسات السّابقة: وذلك من خلال الاطلاع على الأدبيات التربويّة السّابقة التي قامت بتصنيف الكفايات ككفايات تدريسيّة، وكفايات تكنولوجيّة، وكفايات معرفيّة، وكفايات أدائيّة.

خامساً: تقدير الحاجات: وهنا ينبغي الأخذ بعين الاعتبار حاجات المجتمع، والجامعة، والطلبة وأولياء الأمور، وكذلك الاستعانة بالخبراء في مجال معرفة الواقع والمأمول.

ومن مصادر اشتقاق الكفايات والواردة عند المصري، و(عبدالرؤوف، 2013) ما يلي:

أولاً: استخدام أسلوب تحليل النظم: من خلال تحديد الأهداف العامة والسلوكية لكل مساق تدريسي لدى عضو هيئة التّدريس، وما هي الكفايات التي نطمح أن يكتسبها عضو هيئة التّدريس؟ ومحاولة ربطها بالتقويم المستمر، وإدخال التعديلات، وبذلك تنتج كفايات مهنيّة مرتبطة بالأهداف.

ثانياً: ملاحظة سلوك أعضاء هيئة تدريس أكفياء: وملاحظة طرائقهم المتنوّعة في التّدريس، وسلوكاتهم التّدريسيّة المتميّزة والاستثنائية، بغية وضع كفايات جديدة يتدرب عليها أعضاء هيئة التّدريس الجامعيّين الجدد.

ثالثاً: نتائج البحوث عن الكفايات التّدريسيّة: وذلك بمعرفة العوامل التي تمت الإشارة إليها بتأثيرها الإيجابي في تحقيق الأهداف وتفاعل عضو هيئة التّدريس واتصاله وتواصله مع الطلبة، وتضمينها في قائمة كفايات جديدة.

رابعاً: آراء المختصين والمهتمين بالتّعليم العالي: وذلك رغبة منهم بتعرف الكفايات التّدريسيّة اللازمة لعضو هيئة التّدريس الجامعيّ، التي تفيد مهنة التّدريس، ومعرفة المهارات والخبرات والقيم والاتجاهات الضرورية للعملية التعليمية في الجامعات.

مما سبق ذكره يتبين أن مصادر اشتقاق الكفايات تختلف هدف كل دراسة وطبيعتها فبعضهم يحددها عن طريق مراقبة سلوك عضو هيئة التّدريس، داخل القاعة التّدريسيّة ثم تحليل هذا السلوك إلى كفايات، ويحددها البعض الآخر بناء على متطلبات مهنة التّدريس وما ينبغي أن تشتمل عليه من مهارات ثم ترجمتها إلى كفايات.

وهناك من ارتأى بتحديدها عن طريق الدّراسة التحليلية، بتحليل الأداء الذي يقوم به عضو هيئة التّدريس الجامعيّ في مختلف المواقف التّعليميّة. ومنهم من حددها من خلال مدخل الإجماع بمراجعة جميع الكفايات المتعلقة بأعضاء هيئة التّدريس، وحذف الكفايات المكررة أو المتداخلة لتطوير كفايات جديدة، (الفتلاوي، 2003). وذلك بتمكنه من مادته العلميّة التي يقوم بتدريسها وتحديد أهداف الموقف التعليمي، بالإضافة إلى امتلاكه الكفايات الشخصيّة والمهنيّة والتخصصيّة اللازمة له حتى يستطيع التكيف مع الموقف التعليمي، ويحقق الأهداف التربوية المرجوة.

أبعاد الكفايات التّدريسية

إن عضو هيئة التّدريس الجامعيّ المتمتع بالكفايات التّدريسيّة، والمهارات الأدائية ينفرد عن غيره بتوافر خصائص وميزات لديه وأهمها:

أولاً: الخصائص الخلقيّة والانفعاليّة: اذ تتوفر لدى عضو هيئة التّدريس أخلاقيات مهنيّة رفيعة المستوى، ففيه مرونة تارة، وحزم تارة اخرى، يحترم زملاءه الآخرين من أعضاء هيئة التّدريس في تخصصه الأكاديمي أو في تخصصات أخرى (الربيعي، 2008) ويظهر احتراما أيضا تجاه طلبته، انساني المعاملة، عادل في التعامل مع الطلبة، غير متحيز، متعاون لا متهاون واثق بنفسه، ديناميكيّ الشخصيّة، يهيئ بيئة تدريسيّة ملائمة للتّعلم، واشاعة جو من المرح بين الطلبة، فيقبلون عليه، ويتمسكون به.

ثانياً: الخصائص الأكاديمية والعلمية: من حيث إلمام عضو هيئة التّدريس الجامعيّ بمساقاته التي يقوم بتدريسها، والأهداف المطلوب منه تحقيقها، إذ تتصف مراجعه بأنها محدثة باستمرار، يشجّع الطلبة على البحث والتقصّي، يربط مساقاته التّدريسيّة بالواقع المعاش وبالاتجاهات المعاصرة، يبسّط طريقة عرض المساق التّدريسيّ، يقسّم محاضرته إلى أجزاء

وينفذها، يتقبل الرأي والرأي الآخر (حسن، وشيماء، 2014) لديه أسلوب شيق في عرض المحاضرة، ويحرص تمام الحرص على جعلها غنية، وافرة بالمعلومات القيمة، التي يحتاجها الطلبة.

ثالثاً: الخصائص الإنسانية والعلاقات الاجتماعية: إذ يتمتع عضو هيئة التّدريس الجامعيّ بعلاقات إنسانية مع الزملاء والطلبة، ومع كل العاملين في الجامعة، هذه العلاقات قائمة على التعاون، والزمالة، والصداقة، يتطابق قوله مع فعله، يتحاور ويتواصل مع طلبته، ولا يسبب لهم أي أذى نفسي أو يتسبب بإحراجهم (العكر، 2001). كما أنه المرشد والموجه والميسّر للعمليّة التعليميّة لهم وللجامعة، وهو المسئول بالدرجة الأولى عن تنمية اتجاهاتهم الفكرية والشخصية.

أنواع الكفايات التّدريسيّة

تعد الكفايات التّدريسية واحدة من الأمور التي لا يمكن أن يتم الاستغناء عنها في أداء الوظيفة التّدريسية من قبل أعضاء هيئة التّدريس اذ أثبتت فعاليتها في القيام بالوظيفة التّدريسية بكفاءة واقتدار، اذ أن عضو هيئة التّدريس الجامعيّ لا يمكن أن يواكب التطورات والتغيرات العصرية بدون أن يطور ويغير من كفاياته التّدريسية. ومنها كفايات ترتبط بالمعرفة والفهم والمتعلقة بفلسفة التعليم العالي ومرتكزاته، ومعرفة اصول التخطيط للتدريس وآليات تنفيذه، وكذلك المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأدائه، والكفايات الوجدانية والتي ترتبط باستعداد عضو هيئة التّدريس وميوله وقيمه ومعتقداته، ولها ارتباط وثيق بثقته بنفسه واتجاهاته نحو مهنة التّدريس، والكفايات الأدائية وهي المهارات التي يظهرها عضو هيئة التّدريس كتوظيف وسائل التكنولوجيا في العملية التعليمية مثل تقديم المادة العلمية بشكل متقن وتوظيف جميع مصادر التعلم المتاحة، والتنوع في أساليب التّدريس، وأن يراعي الفروق الفردية (لشهب، ويونسي، 2010).

يعد قيام عضو هيئة التّدريس الجامعيّ بالتّدريس بكفاءة واقتدار ووضع أهداف عامة ويشتق منها أهدافا خاصة، يتطلب ذلك منه الاطلاع على المستجدات العصرية في مجال تخصصه الأكاديمي، واعداده الجيد للمحاضرة، وفق تسلسل زمني واضح، واستخدامه التقنيات الحديثة ووسائل التكنولوجيا وخدمة الانترنت، في التّدريس،كما أن تنويعه في مصادره ومراجعه بين الأصالة والمعاصرة لهو أمر بالغ الأهمية، متابعا لكل جديد في تخصصه الأكاديمي بلغة غير لغته الأم، وكذلك تنويعه في أساليب التّدريس وتحليل المعرفة وعدم أخذ المعلومة على أنها مسلمة.فضلا عن جذب انتباه الطلبة بأسلوب شائق، بتنويعه بنبرة الصوت حتى يبعد الملل عن الطلبة، ويشركهم كذلك في عملية التّدريس من خلال ادارته الجيدة للمحاضرة، والنقاش، والحوار

معهم (مرسي، 2002) وهو مطالب بأن تكون طرائقه في التّدريس تساهم بشكل كبير في تنمية أطر الطلبة الفكرية، وتكوين شخصياتهم القياديّة، وصقل مهاراتهم. وتظهر عبر الشروط المتعددة للاختبارات المقاليّة، والموضوعيّة التي يجريها على طلبته؛ بما يزوده بالتغذية الراجعة حول مدى نجاح تدريسه، ومستوى طلبته بعد تقييمهم.

إن أنجع أسلوب للتّدريس، هو الأسلوب الذي يحقق القدر الأكبر من الفاعلية، والجدوى بما يتلاءم مع الموقف التعليمي، والأهداف التعليميّة، إن هذه الكفاية هي من أهم الكفايات التي يجب على عضو هيئة التّدريس الجامعيّ امتلاكها، إذ تعد إحدى مصادر الطلبة في تحصيل معارفهم، ويكون عضو هيئة التّدريس بذلك قد ساهم في بناء مخرج التّعليم العالي بما يتوافق مع الاتجاهات المعاصرة ولبّى طموحات المجتمع وأهدافه ومطالبه.

إن المرتكز الأساسي هو عضو هيئة التّدريس وعليه تقع مسؤولية تطوير كفاياته ومن هذه الكفايات وهي:

كفاية البحث العلمي

يقع على عاتق عضو هيئة التّدريس الجامعيّ مهمة إعداد باحثي المستقبل، واكتشاف الإبداعات الكامنة لدى الطلبة؛ لتحقيق أهداف التعليم الجامعيّ، والنهوض بالمجتمع، كما ويسهم البحث العلمي في تطوير البحث العلميّ بما يقدمه من أبحاث تخدم المجتمع وتطوره وتنميته.

هذا ويضيف الأدب التربوي أيضا أهمية الأبحاث العلميّة والأكاديميّة التي ينشرها الأستاذ الجامعيّ في مجالات علميّة محكمة، وإجراء دّراسات لمؤسسات مجتمعيّة تسهم في رقي المجتمع بالإضافة إلى الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، والمشاركة في المشاغل التربوية والندوات، وورش العمل التخصصية.

ولكي يتقن عضو هيئة التّدريس الجامعيّ وظيفته البحثيّة يحتاج إلى استخدام التكنولوجيا والاستعانة بخطوات البحث العلمي لحل المشكلات، واطلاعه على أحدث ما كتب في تخصصه سواء كانت بحوثاً عربيةً أم أجنبية. ويكون باستخدام عضو هيئة التّدريس الجامعيّ لكفاية التّعلم الإلكتروني في البحث عن المعلومات العصريّة والحديثة، والاستخدام الجيد للحاسوب والإنترنت ومدونات تخصه، وصفحة باسمه، ومتابعة النشرات التربوية والدّوريات الإلكترونية والاطلاع على كل ما هو جديد فيها، فضلا عن إعداد البحوث المتعلقة بتخصصه الأكاديمي، وسعة اطلاعه، كما أنه مطالب بأن توجه بحوثه لخدمة المجتمع وتنميته باعتباره

عضوا فاعلا فيه (البربري، 2010). وكذلك تبادل الخبرات مع ذوي الاختصاص سواء في جامعته، أم جامعات حكومية أخرى أو خاصة، ومن الممكن تطوير كفاياته التّدريسية إلى مستوى أعلى بإظهاره الرغبة بالتعاون مع أعضاء هيئة تدريس في جامعات عربيّة أو أجنبية والاستفادة من إجازة التفرغ العلميّ لإنجاز العديد من الأبحاث.

وهناك علاقة وثيقة بين كفاية التّدريس وكفاية البحث العلميّ فالبحث لعلمي ينتج من خلال الاطلاع، ومشاركة المعارف، وزيادة الخبرات مع ذوي التخصص الواحد، ويعد البحث العلميّ لعضو هيئة التّدريس أحد موارد الجامعة الماليّة؛ لأن له انعكاسات على عضو هيئة التّدريس الجامعيّ في مواكبة التّطور والتقدّم والتغيير والعولمة وذلك بجعله دائم الاطلاع، واسع المعرفة مواكبا للتطور والتقدم، ومن خلال البحث العلمي يتم مد المجتمع بالاكتشافات والخبرات التي تم التوصل إليها.

كفاية خدمة المجتمع

وتتجلى هذه الكفاية في خدمة المجتمع وتنميته وعمل أبحاث تخدم المجتمع وإيجاد حلول للمشكلات التي يعاني منها المجتمع بشكل عام، إن على عضو هيئة التّدريس الجامعيّ أن يعرّف طلبته بأبعاد المشكلات الاجتماعيّة التي يعاني منها المجتمع، وكذلك تعليم طلبته كفاية خدمة المجتمع، كما تقع عليه مسؤولية ربط المساق التّدريسيّ بالمجتمع ومشكلاته وواقعه وتطلعاته وطموحاته (العموش والسرحان، 2013) وبذلك يكون عضو هيئة التّدريس قد انفتح على المجتمع الذي يعيش فيه،واطلّع على أبرز السياسات الوطنيّة المتعلقة بهذا المجال حتى يحقق الدّور المجتمعيّ له على أتم وجه.

يقوم عضو هيئة التّدريس الجامعيّ بتقديم خدمات داخل الجامعة وخارجها وذلك على النحو الآتي: خدمات يقدمها داخل الجامعة: من حيث المشاركة في اللجان الإرشاديّة والتوجيهيّة للطلبة، والتفاعل معهم، إلقاء المحاضرات، وضع تقارير، المشاركة في النَّدوات، أو تقديم مشورة، وأية أعمال أخرى يكلف بها من قبل رئيس القسم أو العميد، أو رئيس الجامعة. وخدمات يقدمها خارج الجامعة: من حيث تقديم محاضرات تخص المجتمع المحلي، أو الاستشارات مُقدَّمة لمؤسسات المجتمع المحلي، والاشتراك في الجمعيات الخيريّة، وكذلك الاشتراك في برامج متنوّعة تهدف إلى خدمة المجتمع المحليّ.

وتتجلى مساهمة عضو هيئة التّدريس الجامعيّ المجتمعية، بتقديم خبرته كنوع من الاستشارة في القضايا التي يعاني منها المجتمع، وأهمها: الأمراض الاجتماعية، وكذلك نشر

المعرفة، عن طريق عقد الندوات والمحاضرات العامة التي تسهم بنشر المعرفة (مرعي، 2003) وبذلك يصبح عضو هيئة التّدريس، مساهما مشاركا في تنمية المجتمع وخدمته، وهو بالمقابل يحسن من أدائه واقتراحاته، ويحل مشكلاته. فعضو هيئة التّدريس الجامعيّ يسعى لتطوير مساقاته التّدريسية وتحديثها وتجديدها ضمن بوتقة المجتمع الذي يعيش؛ وليلبي حاجات المجتمع وتطلعاته في توظيف الكوادر البشرية المؤهلة، بتدريب طلبته على البحث العلمي، ومحاكاة التطور المعرفي والبحثي والعلمي.

الكفايات المهنية أو الكفايات المعرفية

وهي التمكن من المعلومات واستيعابها، ومعرفة الحقائق والتخطيط الجيد للمحاضرة ومعرفة جميع جوانب الموضوع الدّراسي، والحقائق المرتبطة به، وذلك تمشيا مع أهداف التعليم باعتباره مهنة وعلماً وفناً في آن واحد، وإن امتلاك عضو هيئة التّدريس لهذه الكفاية تمكنه من أداء عمله بفاعلية واقتدار في القاعة التّدريسية، وكيفية توظيف أدوات المعرفة لإتمام وتكامل العملية التعليمية (أبو حسين، 2014). ومن هذه الكفاية يتفرع نوعان من الكفايات: الأولى: هي كفايات طرق التّدريس، والثانية: كفايات المحتوى، وذلك بجعل المساق التّدريسي مواكب لكل ما هو جديد وعصري، إذ إن امتلاك عضو هيئة التّدريس الجامعيّ لهاتين الكفايتين يعني أنه حقق المعرفة اللازمة لممارسة مهنة التّدريس الجامعيّ.

الكفايات الأدائية

وتعني القيام بأداءات قابلة للقياس وإظهار قدرته على اظهار سلوك معين في المواقف داخل القاعة التّدريسية، مثل وضع خطة لسير محاضرته، وكتابة الأهداف، واستخدام تكنولوجيا التعلم والتعليم بمعنى استخدامه أداءات تشمل كل أبعاد الموقف التعليمي وتعتمد على الكفايات المعرفية. وأن يمتلك القدرة على معرفة التحديثات في تخصصه، وأن يتقن التحدث باللغة العربية الفصيحة، فضلا عن مهارة إتقانه لغة أجنبية، وأن يستخدم أدوات التقويم، ويضع خطة لسير المحاضرة التّدريسية.

إن امتلاك عضو هيئة التّدريس للكفايات الأدائية مؤشر على أنه يستطيع إظهار أداءاته وقدراته في ممارسة مهنة التّدريس، من خلال التخطيط للمادة الدّراسيّة، والتطلع قدما نحو النمو المهني، ومتابعة الجديد في مجال تخصصه، والإلمام بفلسفة المجتمع وظروفه العامة، على أن يكون تخطيطه مبنيا بناء عليها (الفتلاوي، 2003) من خلال قدرته على ربط تخصصه الأكاديمي بمقتضيات الحياة الواقعية، واستخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات.

إن من الكفايات المهم توافرها لدى عضو هيئة التّدريس، أن يكون قادرا على توفير جو ديمقراطي تتاح فيه حرية احترام الرأي، والرأي الآخر، وإرشاد الطلبة للتعلم، باستخدام تقنيات تكنولوجيا التعلم والتعليم، مع مراعاة الفروق الفردية.

الكفايات الشخصية

يجب أن يتحلى عضو هيئة التّدريس بالخلق الرفيع، والصبر في التعامل مع الزملاء والطلبة، والثقة بالنفس، والمرونة في تقبل الآخر، والأمانة العلمية، ومهارة التواصل، والتعبير بلسان عربي مبين، والتعامل مع الطلبة حسب قيم الإسلام وبعدالة تامة (عاشوري، 2013) وتجنب الحديث معهم بديكتاتورية، لأن من تواضع لله رفعه، كما عليه أن يحب مادته التّدريسية وأن يشعر بالرضا الوظيفي، وأن يعرف نقاط ضعفه ونقاط قوته، وأن يظهر الشغف، وحب المعرفة والتنمية الذاتية.

الكفايات التكنولوجية

إن امتلاك عضو هيئة التّدريس الجامعيّ للكفايات الأساسية لتشغيل الحاسوب، والاستعانة بالشبكة العالمية كمصدر للمعلومات، وتوظيف تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التّدريس، وتمكين الطلبة من توسيع أفق معرفتهم إلى عالم أوسع وأرحب، وتدريبهم كيفية الحصول على المعلومات بكفاءة باستخدام الإنترنت، كل هذه الكفايات من الضروري جدا معرفتها واستخدامها في العملية التعليمية وتطويرها باتجاهات معاصرة.

عرف (درويش، 2009: 20) التعليم الإلكتروني بأنه" استخدام الوسائط الإلكترونية من قبل مؤسسات التعليم الجامعيّ لنقل المحتوى التعليمي إلى الطلاب خارج الحرم الجامعيّ أو داخله بهدف إتاحة عملية التعلم لكل أفراد المجتمع ورفع كفاءة العملية التعليمية وجودتها وتحقيق مبدأ الفرص التعليمية، وتدريب الطلبة على العمل بإيجابية واستقلالية".

ويمكن الاستفادة من هذه الكفاية بتجاوز مشكلات الزمان والمكان، وربط أعضاء هيئة التّدريس مع بعضهم بَعْضا، من خلال موقع الجامعة الإلكتروني، وربطهم مع زملائهم في جامعات أخرى عربية أو عالمية، وربطهم بالطلبة أيضا؛ كل ذلك مدعاة لتحقق هدف تبادل المعرفة الثقافية، وتحقيق الجودة الشاملة في التّدريس (زين الدين، 2007). ويساعد توفر الكفايات التكنولوجية لدى عضو هيئة التّدريس بالتواصل مع المجتمع المحلي، ومعرفة حاجاته

وتطلعاته، فيكون بذلك خدم المجتمع من خلال انفتاحه على التطلع قدما لتلبية احتياجاته وفق أسس حضارية عصرية.

وعضو هيئة التّدريس الذي يمتلك هذا النوع من الكفايات يخصص لنفسه موقعا على الشبكة العنكبوتية بحيث يتضمن هذا الموقع بحوثه، ودوراته التي اشترك بها، ومنشوراته في المجلات العلمية المحكمة، ويجعل الوصول لموقعه بالمجان، بدون دفع أي رسوم أو تسجيل اشتراكات.

كفايات الاتصال والتواصل والعلاقات الإنسانية

وذلك عندما يتمكن عضو هيئة التّدريس الجامعيّ من العمل مع الإدارات الجامعيّة بمختلف أنواعها، والعمل مع زملائه في التخصص نفسه أو تخصصات أكاديمية أخرى، بأسلوب يتسم بالتقدير والاحترام، وبناء علاقات إنسانية واجتماعية تؤطر قيمه الدينية التي أرسى دعائمها الدين الاسلامي الحنيف، واحترام مشاعر وأحاسيس الأشخاص الذين يتعامل معهم، حتى وان اختلفوا في وجهات النظر، والميل إلى إشعارهم بالثقة فيهم (سهير دفع الله، 2015) وكذلك احتواء الصراع؛ كل هذا من شأنه أن يقوي الروابط الاجتماعية والعلمية والأخوية الصادقة بين عضو هيئة التّدريس الجامعيّ ومن يتعامل معهم.

إن عضو هيئة التّدريس الجامعيّ قدوة في التعامل مع الطلبة كما هم، وحفزهم نحو تغيير سلوكيات غير مرغوبة نحو الأفضل، والتعامل معهم بعدالة وتواضع، كما أنه يبادر إلى التعامل مع الزملاء ومن شيمه التسامح لقاء الاختلاف في القيم والعادات، والتوجيه العلمي للطلبة والأخذ بأيديهم قدما إذا ما واجهتهم المشكلات، والتوجيه النفسي للطلبة، ونقل العلم، وقدرته على تعليم كافة صنوف الطلبة من مختلف شرائح المجتمع (الحلاق، 2014) كما أنه ينشئ علاقات طيبة مع الزملاء في التخصص الواحد أو في تخصصات أخرى، ويحترم الآخرين ويقدرهم، ويحترم ويوثق عرى الزمالة معهم.

إذن، التواصل عملية تتم بين العناصر البشرية داخل المؤسسة التعليمية، يتم فيها تبادل المعلومات وتبليغها بثنائية القطبية من خلال المرسل والمستقبل، ويتضمن ذلك جميع المجالات كما ويتضمن النواحي الوجدانية واللفظية وغير اللفظية.

وترى (khitam, Radwan, 2016) أنه بمجرد حدوث الإرسال والاستقبال تكون قد حدثت عملية الاتصال، وعند تكرار عملية الإرسال والاستقبال، يحدث التواصل، فإذا كان المرسل

يرسل، والمستقبل يرد على ما يسمعه من المرسل، ويتم التواصل بينهما، اذن، يتم التواصل في اتجاهين، أما الاتصال: فيتم في اتجاه واحد: مرسل يرسل، ومستقبل.

إن عضو هيئة التّدريس الذي يمتلك كفايات التواصل مع الطلبة يشجعهم على إجراء البحوث والبحث عن المعرفة والوصول إليها بأنفسهم، ويشجعهم على الحوار والنقاش وتحليل المعلومات، وحضور مناقشات طلبة الماجستير والدكتوراه في ميدان تخصصهم بغية الاستفادة كما أنه يراعي الفروق الفردية بين الطلبة، ويوزع نظراته على كل الطلبة في القاعة التّدريسية.

الكفايات الوجدانية أو الانفعالية

ومثل هذا النوع من الكفايات مرده القيم الأخلاقية، التي جاء بها الدين الإسلامي؛ إذ يقوم بإحيائها، من خلال أدائه وسلوكه مع طلبته؛ إذ يذيب الفوارق بينهم، سواء الدينية أم الثقافية أم الاجتماعية بإشاعة ثقافة التسامح بينهم (العموش والسرحان، 2013) واعتبار التّدريس مهنة سامية ذات رسالة مقدسة.

مما سبق يتبين أهمية امتلاك عضو هيئة التّدريس الجامعيّ المهارات التي تؤثر إيجابا في طريقة تدريسه، مدركا في ذلك أبعاد التقدم العلمي في المجتمع الإنساني، وقبل ذلك كله أن تتوفر لديه الرغبة الحقيقية في التغيير ومجاراة العصر ومتطلباته. فالكفاية هي القدرة على عمل شيء بفعالية وإتقان في الأداء بأقل وقت وكلفة.

وختاما، إن تطوير عضو هيئة التّدريس لكفاياته المتنوعة، مدعاة لرفع مستوى الجودة الشاملة في التعليم الجامعيّ، فمستجدات العصر، والعولمة، وشيوع ثقافة الإنترنت في العصر الحالي كلها كفيلة بمطالبة عضو هيئة التّدريس الجامعيّ، بتطوير كفاياته بما يتماشى مع الاتجاهات المعاصرة.

إدارة الجودة الشاملة

بعد النجاح الذي حققه مفهوم إدارة الجودة الشاملة في المنظمات الصناعية، من حيثُ الوصول بالمنتج إلى أعلى المستويات، ظهرت الحاجة إلى الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية باعتبارها وسيلة للترقية، وتحديث الأداء، والحصول على النتائج بكفاءة أفضل، ومرونة، وفعالية أكبر.

يعزى الاهتمام بإدارة الجودة الشاملة إلى النهوض بمستوى التعليم العالي، وتنفيذا للتوجهات الملكية السامية، التي تعد ضمان الجودة حجر الأساس لمؤسسات التعليم العالي (الطراونة، 2010). وتعني: تكامل كفايات عضو هيئة التّدريس، تحقيقا لمتطلبات الجودة؛ بغية أن تكون المخرجات قادرة على تلبية متطلبات التنمية الشاملة.

ولو تم النظر للواقع، لوجد أن مؤسسات التعليم العالي تعنى بالكم وليس بالكيف، وهذا يتطلب إعادة النظر في أولويات التعليم العالي؛ كي تركز على جودة التعليم، وضمان الجودة؛ بهدف تحقيق التنافسية بين مؤسسات التعليم العالي (المولى، 2011) خاصة وأن التوجه العالمي الآن نحو العولمة بات واقعا حقيقيا وضرورة ملحة لمواكبة التغيرات العالمية التي يشهدها قطاع التعليم العالي. وإن جودة التعليم العالي هي التحسين المستمر لعمليات الإدارة التربوية، وذلك بمراجعتها وتحليلها، كما أنها جملة الخصائص والمعايير التي ينبغي أن تتوافر في جميع عناصر العملية التعليمية وما يهم في هذا المقام، هو كفايات عضو هيئة التّدريس.

إن تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، يهدف إلى تحقيق جودة التّدريس لدى عضو هيئة التّدريس الجامعيّ ، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ومن هذه الأهداف العامة، يتم تحقيق الأهداف الخاصة واستخدامها كمؤشرات أدائية لقياس النجاح في تحقيق الأهداف العامة والخاصة على حد سواء.

وترى (فاتنة الشريف، 2013) أن لتحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي أهمية عظيمة تظهر من خلال :

أولا: التطوير المستمر لرسالة المؤسسة التعليمية وأهدافها وهذا يجعلها تواكب التطورات المتلاحقة التي يفرضها اقتصاد المعرفة، والعولمة، تحقيقا لمتطلبات التنمية الشاملة.

ثانيا: الاستثمار الأمثل للموارد المالية والبشرية: إن من أبرز ما تعاني منه مؤسسات التعليم العالي هدر الطاقات البشرية، أما الموارد المالية فهي عاجزة عن تحقيق متطلباتها، أو أنها تستنزف في مجالات لا تخدم العملية التعليمية، وإذا ما تم تطبيق معايير الجودة الشاملة سيتحقق الأسلوب الأمثل للاستخدام لهذه الموارد المهدورة.

ثالثا: تحقيق الدور المجتمعي لمؤسسات التعليم العالي: لكل مؤسسة تعليمية رؤية ورسالة تقوم على تحقيقها، لا تقف عند الكفايات التعليمية فقط، وإنما تتعداه للدور المجتمعي والإنساني من خلال عضو هيئة التّدريس الكفء، الذي يعد أحد المدخلات لعمليات أخرى مثل: قيامهم بالأبحاث

العلميـة وتقـديم الاستشـارات العلميـة، ومسـاعدة متخـذي القـرار، والمسـاهمة فـي اقتـراح حلـول للمشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية.

رابعـا: تطـوير مهـارات العـاملين فـي مجـال التعليم: إن مـن معـايير ضـمان الجـودة يشـترط علـى أعضـاء هيئـة التّـدريس مستوى عـال من الكفـاءة المهنيـة، والتدريب المستمر، والاستخدام الأمثل للوسائل التقنية الحديثة، بما ينعكس على سير العملية التعليمية قدما.

أما التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي بشكل عام والمتعلقة بالجودة فتشمل:

أولا: أعضاء هيئة التّدريس

إذ إن نسـبة عـدد الطلبـة إلـى أعضـاء هيئـة التّـدريس بلغـت فـي 2009 (1:29) فـي الجامعات الحكومية، أما الجامعات الخاصة فبلغت النسبة (1:23) ولو تمت مقارنة هذه النسبة في كنـدا (1:9) وفـي الولايـات المتحـدة الأمريكيـة بلغـت (1:14) (العـزاوي، 2005). فضـلا عـن صعوبة توفير أعضاء هيئة تدريس بالتخصصات والخبرات المطلوبة، وغياب تشريعات تختص بتـدريب أعضـاء هيئـة التّـدريس، ودعـم الأعضـاء الجـدد، وغيـاب نظـام تقييم شـفاف وعـادل، هـذا بالإضـافة إلـى تـدني الحـوافز الماديـة الماليـة، ممـا ينـتج عنـه هجـرة أعضـاء هيئـة التّـدريس للعمـل برواتب مجزية وحوافز أعلى، وانخفاض نسبة الاستثمار في التعليم الجامعيّ.

ثانيا: البحث العلمي

إذ لا يتجـاوز النشـاط البحثـي لعضـو هيئـة التّـدريس فـي الجامعـات الحكوميـة والخاصـة (5% - 10%) مـن مهامـه الأكاديميـة، بسـبب ثقـل أعبائـه التّدريسية، ونقـص المرافـق المتطـورة وقيامه بالمهام الإدارية الموكولة إليه، إلى جانـب مهنـة التّـدريس (عقيلـي، 2001). كمـا أن غالبيـة البحوث من أعضاء هيئة التّدريس تكون لأسباب الترقية، ولـيس لتقديم نتـاج بحثـي يمكن الاستفادة منه في تطوير المجتمع، والتركيز على البحوث النظرية، وليس التطبيقية التي تحقق مـردودا علـى أرض الواقع

مفهوم الجودة الشاملة

هنالك العديد من مفاهيم الجودة.

مفهـوم الجـودة لغـة: أصـل كلمـة الجـود هـي جـود والجيـد: نقـيض الـرديء وجـاد الشـئ جـوّده وجـوّده أي صـار جيـدا وقـد جـاد جـودة وأجـاد أي: أتـى بالجيـد مـن القـول والفعـل (ابن منظور، 1984).

وقد وردت في المعجم الوسيط أن الجودة تعني كون الشئ جيدا. وفعلها الثلاثي جاد.

عرفت المنظمة العالمية International Standard Organization(I S O) إدارة الجودة الشاملة بأنها "طريقة أو أسلوب في القيادة لتشغيل مؤسسة ما بهدف التطوير المستمر، على المدى الطويل مع التركيز على متطلبات الزبائن وجميع أصحاب المصالح الأخرى" (العزاوي، 2005: 39).

وعرفها (عليمات، 16:2004) بأنها: اتحاد الجهود واستثمار الطاقات المختلفة لرجال الإدارة. وعرف ديمنغ (Deming) المذكور في اريف وسمايلي (Arif & Smily, 2003) الإدارة الكلية للجودة في أربع عشرة نقطة وهي: وضع هدف ثابت لتطوير السلع والخدمات، تطبيق فلسفة لزيادة الإنتاجية، عدم اللجوء إلى أسلوب التفتيش كمدخل لتحقيق الجودة وتحسينها، التوقف عن تقدير العمل على أساس السعر والتكلفة فقط، التطوير المستمر للسلع والخدمات بشكل ثابت، السعي لتطوير الموظفين وتوجيههم نحو التطور، والتقليل ما أمكن من القلق والمخاوف، وإزالة الحواجز بين أجزاء المنظمة، وإلغاء الشعارات، والتقليل من الأنصبة، وغرس الاعتزاز بالعمل في نفوس العاملين، وإيجاد برامج تربوية، واستخدام الجودة التي يمكنها تغيير الوضع المؤسسي.

كان ديمنغ أمريكيا، سمي بأبي الجودة، وقد علم اليابانيين كيفية تحويل السلع الرخيصة إلى سلع ذات جودة عالية، وعندما سئل عن سبب نجاح إدارة الجودة الشاملة في اليابان وتفوق المنتجات اليابانية على الأمريكية أجاب: الفرق في عملية التنفيذ، ويقصد هنا: تجسيد إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها (بوزيان، 2014).

أما المعنى الاصطلاحي لكلمة الجودة مرده إلى الكلمة اللاتينية (Quantities) التي تعني طبيعة الشيء أو الشخص ودرجة صلاحه (قدر، 77:1997).

أما جوزيف جوران (Josef Joran) المذكور في (Ritter, 2005) فقال إنه يمكن التحكم بالجودة عن طريق التكاليف التي يمكن تجنبها والتكاليف التي لا يمكن تجنبها، إذ ظن جوران أن الجودة والإنتاجية سوف تتحسنان إذا ما أعطي وقت أكثر للتركيز على التكاليف التي لا يمكن تجنبها، كما أنه تخوف من عدم توفر أدوات للتقييم، لتحليل الكفاءة في الصناعة بقطاعيها العام والخاص.

وعرفها بوبنز و ديسينزو (Pobbins & Decenzo,2001) بأنها فلسفة في الإدارة، تقاد بواسطة توقعات وحاجات المستهلكين، ترمي إلى التطوير المستمر للمنتجات.

عرف (عقيلي، 2001) الجودة الشاملة بأنها: فلسفة إدارية داخل المنظمة تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية جذرية، لكل شؤون المنظمة، مثل: الفكر، والسلوك، والقيم، ونمط القيادة والأداء، وإجراءات العمل؛ من أجل الوصول إلى التطوير والتحسين لجميع مكونات المنظمة حتى تصل إلى أعلى جودة بإشباع حاجات الموظفين وفق ما يتوقعونه منها.

عرف روودز (Rhodes, 1992) إدارة الجودة الشاملة في التعليم بأنها: الاستراتيجية الإدارية التي ترتكز على مجموعة من القيم وتستمد طاقتها مما يمكن الاستفادة منه في توظيف مواهب العاملين(رئيس الجامعة، أعضاء هيئة التّدريس، الموظفين، الطلبة) واستثمار ما يملكونه من قدرات فكرية؛ بهدف تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات التعليمية.

إن الجودة في التعليم العالي، تعني تطوير أساليب الإدارة التعليمية؛ تحقيقا لجودة المخرج وهو الطالب، وسعيا إلى إفادة المجتمع ومؤسساته، وأفراده، من هذا التعليم؛ مما يرفع من معنويات أعضاء هيئة التّدريس، ويعطيهم الفرصة للتعبير عن مفاهيمهم، واتجاهاتهم، نحو المهنة مما يضفي على البيئة الجامعيّة التعليمية، مناخا منتجا.

ترتكز الجودة الشاملة على مبدأ التنافس للوصول إلى نجاح الجميع، فالهدف واحد، وهو نجاح العمل وإشباع احتياجات أعضاء هيئة التّدريس أولا، ويتوافق مع متطلبات المجتمع ثانيا. ولا يتأتى هذا إلا بوجود القيادة التشاركية، التي تعزز التفاهم بين أعضاء الهيئة التّدريسية؛ بهدف التغيير نحو الأفضل، انطلاقا من الثقة بهم، وأنهم محترفون في أداء مهامهم التّدريسية والاستغلال الأمثل لقدراتهم المبدعة.

من التعريفات السابقة، يتبين أن الجودة تهدف إلى التحسين المستمر، بإحداث التغييرات الإيجابية لجميع عناصر مدخلات مؤسسات التعليم العالي، والتشاركية بين أعضاء هيئة التّدريس والطلبة والعاملين، بهدف إحداث التغيير المطلوب، ومطابقة الفعل مع القول، وصولا إلى التحسين والتطوير الذي يقود إلى التميز والريادة.

إن الجودة تعني الإتقان حيث جاءت بهذا المعنى في القرآن الكريم رغم عدم ورودها صراحة "ما فرطنا في الكتاب من شئ" الأنعام آية 38 وقال ﷺ "ان الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه". اذن الجودة في المفهوم الحديث هي اتقان العمل.

إن ظهور مدخل إدارة الجودة الشاملة، يهتم بتغيير رؤية أعضاء هيئة التّدريس في العمل الجامعيّ، وإتقانه وتجويده، سعيا إلى تحقيق الجودة، في جميع المدخلات والعمليات وصولاً إلى مخرجات عالية تتصف بالتميز.

ولأن السياسات التربوية تسعى إلى تطوير التعليم العالي، والبحث العلمي، اقتضى ذلك التخلص من الطريقة التقليدية في التّدريس، إلى تجويد الطرق التّدريسية، واستخدام إدارة الجودة الشاملة؛ بهدف الحصول على كفايات تدريسية أفضل.

ولهذا يفترض بالجامعة التطلع قدما، نحو إدارة الجودة الشاملة، بدءا بعملية اختيار وتعيين أعضاء هيئة التّدريس، وصولا إلى تحقيق الجودة في الأداء. وقد أشار (Heizer & Render, 2001) الوارد ذكرهما عند (بوزيان، 2014) إلى أن الجودة هي الخصائص الكلية للمنتج سواء أكان خدمة أم سلعة والتي بدورها تعكس قدرة هذا المنتج على إشباع الحاجات الصريحة، وكذلك الحاجات الضمنية.

وفيما يتعلق بضبط الجودة في التعليم العالي، يعني مدى التطابق والتوافق بين مخرجات المؤسسات التربوية، للأهداف والمعايير الموضوعة لها، ويتم ضبطها من خلال:

أولا: الطالب، وهو المستفيد الأول من الخدمة التي تقدمها المؤسسات التربوية. ثانيا: سوق العمل، وهو المكان الملائم لتوظيف الطالب. وثالثاً: المؤسسات التربوية، وهي التي تقدم الخدمات التربوية وهي التي تضيف القيمة، التي تمتلكها تلك الخدمة (الناصر، 2012).

إن جودة المؤسسات التربوية، إنما تقاس من خلال أعضاء هيئة التّدريس فيها، وإن نوع التعليم المقدم إنما يعتمد أساسًا على كفايات وأصالة عضو هيئة التّدريس؛ فالجودة في التّدريس تعني تحقيق معايير الجودة الوطنية أو الاقتراب منها، من خلال الأداء التّدريسي، لعضو هيئة التّدريس في الجامعة.

وحتى يحقق عضو هيئة التّدريس الجودة في عمله؛ فإن عليه أن يتمكن من كفاية وعي وفهم إيصال المعلومة للطلبة، وأن يمتلك المهارات المعرفية المرتبطة بتقييم الطلبة، ويلمَّ بتكنولوجيا المعلومات، ويستخدم مصادر المعلومات من الانترنت، ويحيط بالمصطلحات العصرية الحديثة، والاتجاهات المعاصرة، مثل: التعلم، والتعليم الإلكتروني، وإدارة الجودة الشاملة.

أهمية الجودة الشاملة في الجامعة

إن الجودة الشاملة، لها عميق الأثر في تطور الجامعة وتقدمها، وتمتعها بميزة تنافسية ترتقي بها في سلم التقدم، فقد بين (حمود، 2002) الأهمية التطويرية الفكرية المرتكزة على إيجاد التكاملية المادية، والبشرية؛ بهدف إشراك كل العاملين في المؤسسة، كل في موقعه، نحو تحقيق الأهداف العامة للمنظمات الإنسانية.

وفيما يتعلق بالجامعة فإن هذا الكلام يترجم على أرض الواقع عن طريق تحسين الكفايات التّدريسية، والأداءات المتنوعة لأعضاء هيئة التّدريس، سعياً إلى مضاعفة الاستفادة من كافة الجهود التعليمية المبذولة من قبلهم، ولتعم الفائدة على كل المجتمع.

إن لتوظيف الجودة الشاملة في الجامعات الأثر الكبير، في إيجاد رؤية فلسفية جديدة لأهداف الجامعة، ورسالتها، وتحفيز أعضاء هيئة التّدريس على بذل المزيد من الأداءات العظيمة،مما يمنح البيئة التعليمية نبضاً جامعياً مختلفاً (عليمات، 2004).

فلسفة الجودة في الجامعة

إن الجودة الشاملة تركز على مبدأ التنافس لنجاح الجميع، هذا يعني أن أعضاء هيئة التّدريس يسعون لهدف واحد، وهو نجاح العملية التعليمية، وتحقيق أهداف الجامعة، فضلاً عن تنوع الأساليب التّدريسية المستخدمة في المحاضرة التّدريسية؛ ذلك أن الجودة الشاملة تبدأ بمتطلبات العملاء، وتنتهي برضاهم. (العزاوي، 2005).

ركائز ومتطلبات الجودة الشاملة في الجامعة

ترتكز الجودة الشاملة في الجامعة على ما يلي:

- تلبية احتياجات الطلبة: وذلك عندما يحتاج الطلبة إلى الخدمة، تقوم الجامعة بتلبية الخدمات لهم، كتوفير مكتبة، وحواسيب، ومبان تعليمية تكنولوجية، إلى آخره.

- التفاعل الكامل: وذلك بالتشارك بين أعضاء هيئة التّدريس لتحقيق الجودة، وذلك كي تكون الجودة مسؤولية جماعية تشاركية، وليست مسؤولية فردية.

- التقدير: بمعنى أن يكون بالإمكان قياس التقدم في درجة تطبيق الجودة، وإلى أين تم الوصول بها، تشجيعاً وتحفيزاً، لتمام الدور في الوصول إلى ما ترغب به الجامعة وإلى ما يرغب أعضاء هيئة التّدريس في انجازه.

- المساندة النظامية: عن طريق وضع الأنظمة والقوانين، التي تكفل الوصول لتحقيق الجودة ومتطلباتها.

- التحسين المستمر: ذلك أن الجامعة المتميزة، هي التي تراقب باستمرار أداءات العاملين فيها، وتعمل على تحسينها، بمعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف، كما وتشجع أعضاء هيئة التّدريس للوصول إلى أعلى المستويات في التجديد والإبداع (علوان، 2005).

وقد أشار (Glasser, 2000) إلى أن الهدف من عملية التعليم في الجامعة هو تحقيق الجودة في الأداء، وإن عملية التعليم تكون مدى الحياة، كما أنه من الضروري، توفر العنصر التشاركي، والتفاهم، والتناغم بين أعضاء هيئة التّدريس، مع وجود التنبيهات والتوجيهات من قبل الإدارات الجامعيّة المختلفة، انطلاقاً من فكرة الثقة بهم وبكفاياتهم التّدريسية، وإنهم مهرة في هذه الكفايات.

ثانياً: الدّراسات السابقة

وفيما يلي استعراض لأهم الدّراسات التي أجريت، في مجال الكفايات التّدريسية، وإدارة الجودة الشاملة، والتعلم والتعليم الإلكتروني على مستوى الجامعات.

قامت خديجة جان (2010) بإجراء دراسة بعنوان "كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدّراسات العليا". هدفت إلى تعرف بعض كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية، في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، من وجهة نظر طالبات الدّراسات العليا، تكونت عينة الدّراسة من(128) طالبة لمرحلتي الماجستير والدكتوراة استخدمت الباحثة الاستبانة، وقد أظهرت النتائج أن طالبات الدّراسات العليا غير راضيات عن استخدام أعضاء الهيئة التعليمية لطرق التقويم والتّدريس التقليدية والتعامل غير الإنساني.

أجرى العتيبي (2011) دراسة بعنوان "الكفايات الأخلاقية والتقنية للأستاذ الجامعيّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس بكليتي التربية في نجران والخرج". هدفت لتعرف أولويات الكفايات الأخلاقية، والتقنية، التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التّدريس بالجامعات، من وجهة نظر التربويين، تألفت عينة الدّراسة من(104) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وتوصلت الدّراسة للنتائج الآتية: إن الكفايات الأخلاقية متوفرة لدى أعضاء هيئة التّدريس بدرجة كبيره، وإن أولى الكفايات التي يجب أن تتوفر لديهم، هي توظيف التدريب الإلكتروني في تدريس المقررات.

قام النجار (2011) بإجراء دراسة بعنوان "مدى امتلاك عينة من أعضاء هيئة تدريس العلوم لكفايات التعليم في جامعة أم القرى من وجهة نظر طلابهم". حاولت الدّراسة الإجابة عن السؤالين التاليين: ما كفايات أنسنة التعليم اللازم توافرها لدى أعضاء هيئة تدريس العلوم في الجامعة؟ وما مدى امتلاك أعضاء هيئة تدريس العلوم في الجامعة وممارستهم لكفايات أنسنة التعليم من وجهة نظر طلابهم؟ تكونت العينة من (12) طالبا، مستخدما استبانة تضم(27) فقرة، بينت نتائج الدّراسة أن معظم ممارسات أعضاء هيئة تدريس العلوم(74%) لا تتسق مع أنسنة التعليم من وجهة نظر طلابهم.

قام شفاران، رانجيبور وزماني (Shavaran, Rajaeepour, Kazemi, Zamani, 2012) بإجراء دراسة بعنوان "تطوير وتصديق مقاييس كفاءة أعضاء هيئة التّدريس في التعليم العالي"، في ايران، كان الغرض من هذه الدّراسة هو توفير تحقق استكشافي لتطوير مقياس تقييم وتصديق

كفاءة أعضاء هيئة التّدريس في مرحلة التعليم العالي. ولقد أظهرت النتائج أن المقياس لم يأخذ بعين الاعتبار الأسس النظرية لفعالية أعضاء هيئة التّدريس، ولذا أشارت النتائج إلى وجوب توفر مجموعة من العناصر؛ لتوظيف تصورات أعضاء هيئة التّدريس عن الكفاءة في أدائهم لمهماتهم. وفحص بنود النقد، والتشاور مع زملائهم عن المحتوى والصدق الظاهري ، تم البدء بدراسة تجريبية لتخطيط مجال البناء وصقله، وتحديد معنى فاعلية أعضاء هيئة التّدريس من خلال الأساليب الإحصائية، ثم إجراء تحليل للعوامل لتحديد ذات الصلة بنطاق فاعلية أعضاء هيئة التّدريس، وتخفيض البنود والموافقة على حوالي 18 منها.

قام أحمد، وحجة (2012) بإجراء دراسة بعنوان "تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التّدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم."في السودان، هدفت للتعرف إلى الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التّدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر الطلاب". تم استخدام المنهج الوصفي،شملت عينة الدّراسة (232) طالبا وطالبة من الكليات العلمية والإنسانية تم اختيارها عشوائيا، استخدم الباحث استبانة الكفايات المهنية وتألفت من ثلاثة مجالات وهي الكفايات الإنسانية، والتقويمية، والتّدريسية وكانت ابرز نتائج الدّراسة: أن أعضاء هيئة التّدريس بجامعة كسلا يمتلكون الحد المتوسط من الكفايات المهنية من وجهة نظر طلابهم، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التّدريس في الكفايات المهنية باختلاف كلياتهم.

وقام ميهدنزهاد (Mehdinezhad, 2012) بإجراء دراسة بعنوان "فهم أعضاء هيئة التّدريس لمعايير الكفاءة وعلاقة ذلك بخصائصهم" . في مقاطعتي سيستان بالوشستان في إيران، هدفت إلى الحصول على مزيد من التصور عن مفهوم أعضاء هيئة التّدريس في الجامعة لمعايير فعالية التّدريس، على أمل تقديم رؤى أكثر عمقا للاستراتيجيات المستقبلية فيما يتعلق ببرامج التدريب والتطوير في الجامعات والكليات. تم استخدام المسح الوصفي والارتباطي، وكان أفراد هذه الدّراسة جميعهم من أعضاء هيئة التّدريس في أربع جامعات حكومية في مقاطعتي سيستان بالوشستان في إيران. وكانت أداة البحث في هذه الدّراسة استبانة تم اعتمادها كمقياس لفعالية عضو هيئة التّدريس، وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التّدريس شعروا بالفعالية في عملهم فيما يتعلق بالمعايير التالية: مهارات الاتصال، والتقييم، والموضوعات، والمناهج الدّراسيّة والتعليم، وبيئة التعلم، و الحاجة لتنفيذ التكنولوجيا، وقد وجدت هذه الدّراسة ارتباطا إيجابيا عاليا نسبيا بين معايير فعالية التّدريس، وبعض الفروقات المهمة لأعضاء هيئة التّدريس من ذوي الخلفيات المختلفة. أعضاء هيئة التّدريس ممن يمتلكون خبرة أكثر من 20 عاما لديهم مهارة تقييم جيدة مقارنة مع مجموعات أخرى. وكان الانضباط

التعليمي لأعضاء هيئة التّدريس ذو فعالية أعلى من نظرائهم، في بعض أو جميع أبعاد الكفاءة التّدريسية.

قام بيكلر، ليفنز، بيكر (Beuckelear, Leivens, Bucker.2012) بإجراء دراسة بعنوان "دور كفاءات التبادل الثقافي لأعضاء هيئة التّدريس في نوعية جودة التعليم المدركة: أدلة من فصول ثقافية متنوعة في أربعة بلدان أوروبية" هدفت هذه الدّراسة التي أجريت في أربع جامعات، في كل من بلجيكا وفرنسا والمانيا وهولندا، إلى تعرف دور الكفاءات في التبادل الثقافي بين أعضاء هيئة التّدريس، وأسفرت النتائج عن أن كفاءة التبادل الثقافي على الأخص تظهر على درجة عالية من التعاطف والانفتاح ،فكلما كان البرنامج التعليمي يعتمد على تفاعلات وقيم مادية مدعومة من الدول أدى ذلك إلى ارتفاع الكفاءة بين أعضاء هيئة التّدريس والطلاب.

قام كل من كاريل، سيزار، سانمامد، نوريا Carril, Cesar, Sanmamed, Nuria,2013) بإجراء دراسة بعنوان "الأدوار التربوية وكفاءات المعلمين الجامعيّين الممارسين في بيئة التعليم الإلكتروني".في شبه جزيرة أيبيريا، هدفت إلى تحديد أدوار وكفاءات أعضاء هيئة التّدريس الذين يعملون في البيئات الافتراضية، لما له من أهمية لمؤسسات التعليم العالي من أجل بناء إطار مشترك لمبادرات التعليم والتدريب، كما هدفت إلى تحديد الكفاءات المرتبطة بكل دور، مع التركيز على النطاق التربوي، عن طريق مجموعة تركيز. وعلاوة على ذلك، تم إجراء مسح ل 166 من أعضاء هيئة التّدريس من أجل تحديد مستوى أعضاء هيئة التّدريس فيما يتعلق بالكفاءة التربوية والاهتمام في برامج التدريب. وتشكلت تصورات المعلمين بشأن هذين الجانبين مرجعا هاما لتصميم برامج تدريب أعضاء هيئة التّدريس؛ وكشفت النتائج أن الجانب الذي أظهر فيه أفراد العينة أعلى مستوى من الكفاءة هو صياغة المحتوى مقارنة بالتقييم. كما أظهرت النتائج أيضا استعداد أعضاء هيئة التّدريس لتحسين تدريبهم، مع الاحاطة بالتغيرات والمتطلبات التي يشتمل عليها التعلم الإلكتروني.

أجرى سلامة (2013) دراسة بعنوان "برنامج تدريبي مقترح لدمج التكنولوجيا في التعليم لدى أعضاء هيئات التّدريس في كليات المجتمع الأردنية الخاصة في ضوء احتياجاتهم التدريبية". هدفت إلى تعرف احتياجات أعضاء هيئة التّدريس التدريبية بكليات المجتمع الأردنية نحو توظيف التكنولوجيا في التعليم الجامعيّ، من وجهة نظرهم، وبيان أثر الجنس في ذلك، شمل مجتمع الدّراسة (842) من الذكور والإناث، وتم استخدام استبانة، وأظهرت النتائج حاجة أعضاء هيئة التّدريس إلى التدريب في مجال توظيف التكنولوجيا في التعليم، إذ جاءت بدرجة مرتفعة،

وأظهرت الدّراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الاحتياجات التدريبية تعزى إلى متغير الجنس.

قامت فاتنة الشريف، (2013) بإجراء دراسة بعنوان "مدى مساهمة تطوير أداء أعضاء هيئة التّدريس في تحقيق جودة التعليم".في ماليزيا، هدفت إلى تسليط الضوء على عمليات الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، ومدى مساهمتها في تحقيق جودة عالية للتعليم الجامعيّ، من خلال معيار اعتماد عضو هيئة التّدريس في المؤسسات التعليمية، تناولت الورقة محاور عديدة منها: مفهوم الاعتماد الأكاديمي، وأهميته، وأهدافه، ومنهجيته، ومفهوم الجودة، وأهميتها وفوائدها، ومعايير عضو هيئة التّدريس ومهماته الحديثة، وخلصت الدّراسة إلى نتائج الآتية: إن أهم معيار هو معيار اعتماد أعضاء هيئة التّدريس لاعتماد المؤسسات التعليمية.

قام الكناني وناس (2013) بإجراء دراسة بعنوان "درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة كما يراها أعضاء هيئة التّدريس في كلية التربية الرياضية في جامعة كربلاء". هدفت إلى تعرف مدى تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة كما يراها أعضاء هيئة التّدريس في كلية التربية الرياضية في جامعة كربلاء، تكونت عينة الدّراسة من(34) عضو هيئة تدريس، وأشارت النتائج إلى أن تحقيق مستوى إدارة الجودة كان بدرجة ضعيفة جدا.

وفي دراسة أجرتها هناء، غنيمة (2014) بعنوان "سمات شخصية الأستاذ الجامعيّ في ضوء جودة التعليم وعلاقتها بالانتماء الاجتماعي والعنف".في مصر، هدفت إلى تعرف العلاقة بين سمات الأستاذ الجامعيّ والانتماء الجامعيّ، والعنف لدى عينة من طلاب الجامعة، تكونت العينة من (270) طالب وطالبة، وتم تصميم عدة استبانات، وكان أبرز ما توصلت إليه النتائج وجود علاقة ارتباطية بين سمات شخصية الأستاذ الجامعيّ وكل من الانتماء الاجتماعي والعنف لدى عينة من طلبة الجامعة، ووجود فروق دالة إحصائيا في بعض سمات الأستاذ الجامعيّ ترجع إلى النوع والتخصص والفرقة الدّراسيّة.

أجرت نسيبة، المغايرة (2014) دراسة بعنوان "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن". هدفت إلى تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية، لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد، وضمان الجودة في الأردن، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدّراسة من جميع أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الاردنية الحكومية، بلغت عينة الدّراسة (506) عضو هيئة تدريس، استخدمت الباحثة الاستبانة مؤلفة من فقرات موزعة على

مجالي الدّراسة وهما (محور درجة الأهمية، ومحور درجة التوفر) بمجموع (86) فقرة، وأظهرت النتائج الآتية: إن جميع مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئةالتّدريس جاءت متوسطة، كما كانت أكثر المعوقات التي تواجه التنمية المهنية تتجلى في الأعمال الروتينية والأعباء التي يقوم بها عضو هيئة التّدريس، وتدني ثقافة التنمية المهنية وثقافة الجودة في الكلية والجامعة.

أجرى محمد، والسيد،(2014) دراسة بعنوان "كفايات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التّدريس بجامعة أم القرى: دراسة ميدانية" هدفت إلى تعرف كفايات التعليم الإلكتروني، لدى أعضاء هيئة التّدريس بجامعة أم القرى، استخدمت المنهج الوصفي، تم إعداد استبانة مكونة من (40) فقرة التي قاست خمس كفايات أساسية للتعليم الإلكتروني تكونت عينة الدّراسة من أعضاء هيئة التّدريس بجامعة أم القرى وعددهم(159) عضو هيئة تدريس وبينت نتائج الدّراسة أن توفر كفايات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التّدريس، بجامعة أم القرى كان بدرجة متوسطة، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التّدريس في توافر كفايات التعليم الإلكتروني تبعا لمتغير الجنس، في حين وجدت فروق تبعا لمتغير الخبرة، والتخصص ومكان الحصول على الدكتوراة.

قام الحلاق (2014) بدراسة بعنوان "طرائق التّدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التّدريس في جامعة عمان العربية للدّراسات العليا ومسوغات استخدامها". هدفت إلى تقصي طرائق التّدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التّدريس، في جامعة عمان العربية للدّراسات العليا وتعرف درجة هذا الاستخدام ومسوغاته. تكون مجتمع الدّراسة من أعضاء هيئة التّدريس في كلية الدّراسات التربوية، والنفسية العليا، وكلية الدّراسات القانونية العليا، وكلية العلوم الإدارية والمالية، وكلية الدّراسات الحاسوبية العليا، في جامعة عمان العربية للدّراسات العليا البالغ عددهم(90) عضوا تدريسيا، أما عينة الدّراسة فقد تكونت من(52) عضوا من أعضاء هيئة التّدريس في جامعة عمان العربية، وتوصلت الدّراسة إلى النتائج التالية: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أعضاء هيئة التّدريس، في جامعة عمان العربية للدّراسات العليا لاختيار طرائق التّدريس، يعزى إلى متغير الجنس، والرتبة العلمية، والكلية، ووجود فروق دالة إحصائيا بين متوسط تقديرات أعضاء هيئة التّدريس، لاختيار طرائق التّدريس تعزى إلى متغير عدد السنوات والخبرة.

أجرت سهير دفع الله (2015) دراسة بعنوان "مدى حاجة عضو هيئة التّدريس إلى تطوير أدائه التّدريسي". هدفت إلى تعرف مدى حاجة عضو هيئة التّدريس إلى تطوير أدائه

التّدريسي، تم استخدام المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدّراسة من أعضاء هيئة التّدريس في جامعة شقراء،في الجزائر، وتألفت العينة من (44) عضو هيئة تدريس من كلية التربية عفيف، تم استخدام الاستبانة أداة للدّراسة، وأظهرت النتائج أن هناك حاجة لتطوير أداء عضو هيئة التّدريس في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

قام السعايدة والحيلة (2015) بإجراء دراسة بعنوان "مهارات التّدريس الجامعيّ التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التّدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم". هدفت إلى استقصاء مهارات التّدريس الجامعيّ التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التّدريس، في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم، تم إعداد استبانة تألفت من (59) فقرة موزعة على أربعة مجالات (التخطيط، التنفيذ، التقويم، الاتصال والتواصل) بلغت العينة(368) طالبا وطالبة موزعين على الكليات الإنسانية، والتطبيقية، والعلمية، وأظهرت نتائج الدّراسة أن مهارات التّدريس الجامعيّ المتوافرة لدى أعضاء هيئة التّدريس من وجهة نظر طلبتهم كانت متوسطة ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توفر المهارات التّدريسية كافة لدى أعضاء هيئة التّدريس من وجهة نظر الطلبة تعزى إلى متغير جنسهم، ولصالح الذكور.

وفي دراسة قام بها الربابعة (2015) بعنوان "مدى امتلاك أعضاء هيئة التّدريس في كلية الشريعة والدّراسات الإسلامية الكفايات التّدريسية في جامعة القصيم من وجهة نظرهم". هدفت إلى تعرف مدى امتلاك أعضاء هيئة تدريس كلية الشريعة، والدّراسات الإسلامية، في جامعة القصيم في المملكة العربية السعودية للكفايات التعليمية، من وجهة نظرهم في ضوء متغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة، تألفت عينة الدّراسة من (97) عضوًا من هيئة التّدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدّراسة وعدده (220) واستخدم الباحث أداة اعتمدت المنهج الوصفي المسحي، أظهرت نتائج الدّراسة أن امتلاك أعضاء هيئة التّدريس للكفاية التعليمية بين أستاذ وأستاذ مساعد في مجالي التقويم، والتنفيذ، والأداة ككل كانت لصالح أستاذ، وبين أستاذ مشارك وأستاذ مساعد في مجال التنفيذ، جاءت لصالح أستاذ مشارك، وإن امتلاك أعضاء هيئة التّدريس لخبرة أكثر من (10) سنوات أكثر من الذين خبرتهم(5-10) سنوات.

أجرى صومان (2015) دراسة بعنوان "تقويم التّدريس الفعال لأعضاء هيئة التّدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسراء وعلاقتها ببعض المتغيرات". هدفت إلى معرفة مستوى تقويم التّدريس الفعال لأعضاء هيئة التّدريس من وجهة نظر عينة من طلبة جامعة الإسراء وعلاقتها ببعض المتغيرات، تألفت عينة الدّراسة من (248) طالبا وطالبة اختيروا بطريقة

قصدية، كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط علامات أداء التّدريس الجامعيّ الفعال، تعزى إلى متغيرات الجنس.

قام الجعافرة (2015) بإجراء دراسة بعنوان "فاعلية أداء أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الزرقاء، من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم". هدفت إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الزرقاء، من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، تم بناء استبانة تألفت من (50) فقرة توزعت على خمسة مجالات رئيسة وهي: التخطيط للتدريس، تنفيذ التّدريس، الاتصال والتواصل، السمات الشخصية، وتقويم تعلم الطلبة. تألفت عينة الدّراسة من (910)طالب وطالبة في الكليات الإنسانية والعلمية، أظهرت النتائج أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التّدريس جاء بمستوى مرتفع.

قام مشنان ويحياوي (2015) بإجراء دراسة بعنوان "تطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة، من وجهة نظر عضو هيئة التّدريس، في كلية الاقتصاد في جامعة باتنة في الجزائر". هدفت إلى تعرف مدى تطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة، من وجهة نظر عضو هيئة التّدريس في كلية الاقتصاد في جامعة باتنة في الجزائر، استخدمت الدّراسة الاستبيان، وكانت النتائج كالآتي: إن تطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة بكلية الاقتصاد بجامعة باتنة جاء بدرجة متوسطة بحسب أعضاء هيئة التّدريس، ووجدت فروق جوهرية في اتجاهات أعضاء هيئة التّدريس.وأوصت الدّراسة التزام الإدارة العليا بعمليات المشاركة، والتحسين المستمرين.

وفي دراسة أجراها الهرامشة (2015) بعنوان "التطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية لضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية". هدفت إلى تعرف مدى تطبيق مؤسسات التعليم العالي في الأردن التطوير والتحسين المستمر لضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية، تم استخدام الاستبانة كأداة للدّراسة، تكونت عينة الدّراسة من(49) من أعضاء الهيئة التّدريسية في الجامعات الأردنية، أشارت نتائج الدّراسة إلى أن المؤسسات التعليمية، تطبق التطوير والتحسين المستمرين بدرجة متوسطة، كما وجدت الدّراسة أن التقيد بحرفية الخطط الدّراسيّة والدّراسات التعليمية من أكثر ما يعيق التطوير والتحسين.

قام عارف (2015) بإجراء دراسة بعنوان "معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة السليمانية التقنية، دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التّدريسية في جامعة السليمانية التقنية". هدفت إلى تحديد معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة، في جامعة السليمانية

التقنية دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التّدريسية في جامعة السليمانية التقنية، صممت استبانة كأداة لتحقيق أغراض الدّراسة، تكونت عينة الدّراسة من (80) عضو هيئة تدريس، أظهرت النتائج وجود معوقات تعيق تطبيق إدارة الجودة الشاملة منها:ضعف الدعم المالي، ضعف العلاقات بين الأقسام العلمية وإدارات الجامعات.

أجرى النجار (2015) دراسة بعنوان "معوقات معايير الجودة التعليمية الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس". هدفت إلى معرفة معوقات معايير الجودة التعليمية الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس، تم تصميم استبانة تألفت من خمسة مجالات: وهي: معوقات الأداء في مجال العملية التعليمية، ومعوقات الأداء في مجال البحث العلمي، ومعوقات الأداء في مجال خدمة المجتمع، ومعوقات الأداء في مجال الإدارة الجامعيّة، والمعوقات المرتبطة بالجوانب التنظيمية، تألفت عينة الدّراسة من (79) عضو هيئة تدريس في الكليات العلمية في الجامعة المذكورة، وأشارت النتائج إلى أن أهم معوقات معايير الجودة الشاملة وتطبيقها تمثل أولا بالبحث العلمي، ثم المعوقات المتعلقة بخدمة المجتمع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد معوقات تطبيق الجودة الشاملة من قبل أعضاء هيئة التّدريس في الجامعة من حيث الدرجة العلمية.

وفي دراسة قامت بها شروق شريف وأريج محمد (2015) بعنوان "واقع استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الخليل". هدفت إلى الكشف عن واقع استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الخليل، تم إعداد استبانة وزعت على (181) عضو هيئة تدريس، أظهرت النتائج وجود إمكانيات تكنولوجية لاستخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني، كما أظهرت من جانب آخر وجود معيقات في استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، ونوع الكلية، لصالح الكليات العلمية.

أجرى كل من العنود آل ثاني وميغازيب ونصير (Alanood Al-Thani, Meghaissib, Nosair, 2016) دراسة بعنوان" وجهات نظر أعضاء هيئة التّدريس بالكفاءة التّدريسية: دراسة حالة- جامعة قطر". قامت هذه الدّراسة بتسليط الضوء على مفهوم أعضاء هيئة التّدريس بجامعة قطر عن الكفاءة التّدريسية، والخصائص، والممارسات، والعوائق، من خلال تجميع البيانات من عينة عنقودية تتكون من 75 عينة ، وذلك باستخدام المنهج الكمي. تم استخدام استبانة، أشارت النتائج إلى أن 52٪ من أعضاء الهيئة التّدريسية في جامعة قطر يعتبرون

المصطلح غامضا، مما يعني أن 48٪ من أعضاء الهيئة التّدريسية في جامعة قطر لا يساهمون بتحقيق الاستراتيجية المتبناة للتعليم والتميز الأكاديمي، التي تقوم على أساسها فكرة الكفاءة التّدريسية . وعلاوة على ذلك، كشفت البيانات أن مفهوم 57.14 ٪ من أعضاء هيئة التّدريس في جامعة قطر عن الكفاءة التّدريسية ليست ضمن المعدل المقبول.

قام يوسف وبلة (2016) بإجراء دراسة بعنوان "مدى توافر الكفايات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التّدريس بجامعة البطانة من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس". هدفت إلى تعرف مدى توافر الكفايات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التّدريس بجامعة البطانة من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس،استخدمت المنهج الوصفي، وكأداة تم إعداد استبانة، تكونت عينة الدّراسة من (51) عضوًا من أعضاء هيئة التّدريس، وتوصلت الدّراسة إلى النتائج الآتية: إن كفايات التعليم الإلكتروني ليست متحققة كما يجب، كما توصلت إلى وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توفر الكفايات الإلكترونية، تعزى إلى متغير الجنس، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير نوع الكلية، ولم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

قام غوبول وجونز ووينريب ونيتكالف وروبيرسون (Gopoul, Jones, Weinrib, Netcalfe, Ruberson,2016) بإجراء دراسة بعنوان "المهنة الأكاديمية في كندا: تصورات أعضاء هيئة التّدريس الكندية عن البحث والتّدريس". هدفت إلى تقديم نتائج ومحتويات دراسة استقصائية دولية تم اجراؤها في 19 ولاية قضائية مختلفة؛ لفهم تصورات أعضاء هيئة التّدريس حول طبيعة التغييرات ونطاقها في العمل الأكاديمي، وعلى هذا النحو، كانت نتائج هذه الدّراسة تشير إلى أن تصورات أعضاء هيئة التّدريس فيما يتعلق بالبحث والتّدريس ممن يعملون بدوام كامل، لصالح الجامعات الكندية. وبشكل عام، كشف أعضاء هيئة التّدريس أن الجامعات الكندية لديها إمكانات بحث قوية، مشجعة، وبيئات تعليمية نابضة بالحياة ، ومع هذا تبقى هناك مجالات للتطوير. وأظهرت النتائج أيضا أن أعضاء هيئة التّدريس قد أشاروا إلى استقلالية البحوث الأكاديمية، على الرغم من الحاجة المتزايدة لتأمين تمويل خارجي للبحوث. كما أبدى أعضاء هيئة التّدريس التزاما كبيرا بتعليم الصفوف الأولى، من المرحلة الجامعيّة وفي الوقت نفسه أشاروا إلى عدم وضوح بعض القضايا المتعلقة بتدريس الخريجيين.

أجرى كمال الدين وأبو زيد (Kamal Al-Din, Abouzaid,2016) دراسة بعنوان "مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة بواسطة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة نجران من وجهات نظر أعضاء هيئة التّدريس". هدفت إلى تحديد درجة تنفيذ مبادئ إدارة الجودة الشاملة

(TQM) بواسطة رؤساء الأقسام الأكاديمية، في جامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس. هدفت أيضا إلى تحديد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقدير قسم لعينة من أعضاء هيئة التّدريس حول درجة تنفيذ مبادئ إدارة الجودة الشاملة، بواسطة رؤساء الأقسام الأكاديمية التي تعزى لمتغيرات الدّراسة (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدّراسة من (200) عضو هيئة تدريس. أهم النتائج التي كشفت عنها هذه الدّراسة، إن درجة التنفيذ لمبادئ إدارة الجودة الشاملة كانت (68.4 ٪). كما أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = 0.05) في ردود أعضاء هيئة التّدريس، عن تقييم درجة تنفيذ مبادئ إدارة الجودة الشاملة، بواسطة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة نجران وفقا لمتغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

قامت ختام رضوان (Radwan,2016) بإجراء دراسة بعنوان "العوامل المؤثرة في الكفايات التّدريسية لأعضاء هيئة التّدريس في كلية العلوم التربوية في الجامعة الاردنية من وجهة نظرهم". هدفت الدّراسة إلى تعرف العوامل المؤثرة في الكفايات التّدريسية لأعضاء هيئة التّدريس في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم، واسْتُخدم المنهج المسحي التحليلي؛ لتحقيق هدف الدّراسة، والإجابة عن أسئلتها، تكونت عينة الدّراسة من أعضاء هيئة التّدريس في كلية العلوم التربوية البالغ عددهم (97) عضو هيئة تدريس، استخدمت الدّراسة المنهج المسحي التحليلي، وخلصت الدّراسة إلى الآتية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجات تأثير كل من الجنس، والحوافز، في تأثير العوامل على الكفايات التّدريسية لأعضاء هيئة التّدريس في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس. وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى(0.05) في درجات تأثير مختلف العوامل في الكفايات التّدريسية، لأعضاء هيئة التّدريس في كلية العلوم التربوية تعزى إلى متغير الرتبة، والقسم.

قام الحراحشة والمومني (2016) بإجراء دراسة بعنوان "مستوى الجودة التعليمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وعلاقتها ببعض المتغيرات". هدفت إلى تعرف مستوى الجودة التعليمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين، تكونت عينة الدّراسة من(122) قائدا أكاديميا من العمداء ونواب العمداء، ورؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعتين حكوميتين وأخريين خاصتين، تم استخدام الاستبانة كأداة دراسة موزعة على ثمانية أبعاد وهي (المناهج، والتقييم، والأساليب، والهيئة التّدريسية، والعلاقات، والخدمات، والخريجون) وأظهرت نتائج الدّراسة أن مستوى الجودة التعليمية جاء بدرجة عالية، ولم يوجد فروق ذات دلالة

إحصائية تعزى إلى متغير الجامعة، أو التخصص، أو الرتبة، بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدّراسة على مقياس الجودة.

وفي دراسة أجراها اكراراوانغ كيدرانك ننكاليرن (Akrarawang, Kedrank, Nungchalern,2016 بعنوان "اعتماد الإنترنت بواسطة أعضاء هيئة التّدريس في جامعة أوهايو". يتناول هذا البحث المدى، والكيفية التي يستخدم فيها أعضاء هيئة التّدريس الإنترنت في عملهم. وشملت العينة التي تم اختيارها عشوائيا 167 عضوا من أعضاء هيئة التّدريس العاملين بدوام كامل من جميع أقسام الجامعة الست في جامعة أوهايو. وقد تم إعداد دراسة استقصائية لتقييم استخدام أعضاء هيئة التّدريس للإنترنت لأغراض البحث، والاتصالات، والتعليم. كما أجرت الدّراسة المقابلات لمواصلة التحقق في الكيفية التي يستخدم فيها أعضاء هيئة التّدريس الإنترنت، وتم تصميم تحليل المتغيرات باتجاه واحد تسع مرات لهذه الدّراسة، بحجم تأثير (30.)، قوة (80.)، و (اتجاه واحد (05.) ووجدت الدّراسة أن 98.8٪ من أعضاء هيئة التّدريس يستخدمون البريد الإلكتروني و 86.8٪ يستخدمون الشبكة العنكبوتية. ولم تكن هناك فروق في استخدام الإنترنت لأغراض البحث، والاتصالات، والتعليم عن طريق الانضباط أو عدد سنوات الخبرة في التّدريس.

قام أبو العينين (Abouelenein, 2017) بإجراء دراسة بعنوان" استخدام مراكز مصادر المعلومات الإلكترونية من قبل أعضاء هيئة التّدريس في التعليم الجامعيّ: الكفاءات والاحتياجات والتحديات". هدفت هذه الدّراسة إلى تعرف وضع مراكز مصادر المعلومات الإلكترونية الفعلي فيما يتعلق بأعضاء هيئة التّدريس في التعليم الجامعيّ، في السعودية، وتم تحديد الكفاءات التي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التّدريس فيما يتعلق بهذه المسألة، كما تم تقييم احتياجاتهم (مهارات البحث العلمي، والتّدريس)، وبالإضافة إلى ذلك، تم تحديد المشاكل التي تعرقل استخدام مراكز الموارد الإلكترونية. وبلغ عدد المشاركين في هذه الدّراسة (655) عضوا من أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات السعودية (412 من الذكور و 243 من الإناث)، وأشارت النتائج إلى وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث عند مستوى (p= 0.05). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين أفراد المستويات المختلفة عند مستوى (0.05)، وبين المجالات الأكاديمية للتخصصات عند مستوى (0.05). كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التّدريس فيما يتعلق بسنوات الخبرة، في استخدام مراكز مصادر المعلومات الإلكترونية عند مستوى (p= 0.05)، وتوصي هذه الدّراسة بضرورة إنشاء موارد مراكز للمعلومات الإلكترونية

في معظم الجامعات السعودية، وتقديم دورات تدريبية لتقديم الدعم الفني، بشكل يساعد في حل بعض مشاكل أعضاء الهيئة التّدريسية.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدّراسة الحالية منها

من خلال استعراض الدّراسات السابقة، التي تناولت الكفايات التّدريسية، يلاحظ تنوعٌ في أغراض الجوانب التي عالجتها وأهدافها، وبالطبع اختلاف النتائج، فبعض الدّراسات هدفت إلى توفر الكفايات التّدريسية مثل دراسة النجار،(2011) ودراسة ميهدنزهاد (2012)، وبعضها هدفت إلى أهم الكفايات التكنولوجية مثل دراسة سلامة (2013) ودراسة محمد والسيد(2014)، وهناك دّراسات تناولت معوقات الجودة الشاملة مثل دراسة (عارف (2015)، ودراسة النجار (2015).

إن الرجوع للدّراسات السابقة قد أفاد الدّراسة في الكثير من النواحي، من حيث مفاهيم الكفايات التّدريسية، كما أفادت في بناء الأداة المستخدمة، والتحليل الإحصائي، وبناء المشكلة، ومقارنة النتائج، واختيار منهج الدّراسة، وكذلك المعالجات الإحصائية، وقد تميزت هذه الدراسة المطوّرة لجمع المعلومات عن الكفايات التّدريسية.

إن أهم ما يميز هذه الدّراسة، أنها اختارت عينات تختلف عن عينات الدّراسات السابقة ونهجت منهجًا مختلفًا، كما أجريت في زمان ومكان مختلفين، كما أنها تميزت بكونها الأولى التي تضع مسرداً للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، وهذا ما لم تبحثه أي دراسة سابقة، على حد علم الباحثة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفا للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف هذه الدّراسة، إذ يتضمن هذا الفصل وصفا لمنهج الدّراسة ومتغيراتها، ويتضمن وصفا للأداة المستخدمة، وإجراءات بنائها، والتحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى المعالجات الإحصائية التي استخدمت في الإجابة عن أسئلة الدّراسة.

منهجية الدّراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي التطويري في هذه الدّراسة، بوصفه الأسلوب الأنسب لبحث مشكلة الدّراسة، المتمثلة في اقتراح مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة، إذ تم الرجوع للإطار النظري للدّراسة، والاستطلاع الميداني، لجمع البيانات بواسطة أداة الدّراسة وهي الاستبانة، وتحليلها إحصائيا؛ للإجابة عن أسئلة الدّراسة، وتمت وفق المراحل الآتية:

المرحلة الأولى: الجانب النظري للمسرد

تم في هذه المرحلة جمع الأدب النظري المتعلق بالكفايات التّدريسية من الأدب العربي والأدب الأجنبي، ويشمل هذا الجانب (مراجعة عن الكفايات التّدريسية من حيث مفهومها، وأهميتها، أنواعها، ومصادر اشتقاقها).

المرحلة الثانية: الأسس النظرية لبناء المسرد وفرز المتغيرات

شملت هذه المرحلة فرز الأسس النظرية من الأدب النظري السابق والذي يشتمل على الآتية:

- فرز للكفايات بناء على الاتجاهات الحديثة والتي هي التعلم والتعليم الإلكتروني، والجودة الشاملة.
- ربط الكفايات بالتّدريس الجامعيّ.

المرحلة الثالثة: دراسة الواقع

في هذه المرحلة تمت دراسة واقع الكفايات التّدريسية لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، وتم في هذه المرحلة جمع المعلومات عن مجتمع الدّراسة، على النحو الآتي:

مجتمع الدّراسة

تكون مجتمع الدّراسة من جميع أعضاء هيئةالتّدريس، وكذلك القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية، البالغ عددهم (10727) عضوا، إذ تم الاستناد على معلومات إحصائية من هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وجودتها لعام 2017 للحصول على هذه الإحصائية. والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1) أعداد الإداريين الأكاديميين في الجامعات الحكومية الأردنية للعام الجامعيّ2016-2017

الجامعة	المسمى الوظيفي				المجموع
	عميد	نائب عميد	مساعد عميد	رئيس قسم	
الجامعة الأردنية	**22**	**30**	**43**	**89**	**184**
الجامعة الألمانية الأردنية	9	13		17	39
الجامعة الهاشمية	15	15	13	43	86
جامعة آل البيت	10	12	10	23	55
جامعة البلقاء التطبيقية	19	26	43	81	169
جامعة الحسين بن طلال	8	8	8	32	56
جامعة الطفيلة التقنية	7	4	4	17	32
جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية	14	30	22	57	123
جامعة اليرموك	**15**	**18**	**9**	**60**	**102**
جامعة مؤتة	**12**	**17**	**17**	**53**	**99**
المجموع	**131**	**173**	**169**	**456**	**942**

عينة الدّراسة

تم اختيار عينة قصدية بحيث كانت جامعة واحدة من كل اقليم من الأقاليم الثلاث: شمال ووسط وجنوب، جامعة اليرموك من إقليم الشمال، والجامعة الأردنية من إقليم الوسط، وجامعة مؤتة من إقليم الجنوب، وتم اختيار عينة عشوائية بواقع (1395) فردًا تم استرداد (935) استبانة وشملت القادة الاكاديميين و 4 أعضاء هيئة التدريس من كل قسم والجدول الآتي يوضح ذلك .

الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات القادة الأكاديميين ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس

الجامعة	القادة الأكاديميون	رؤساء الأقسام	أعضاء هيئة التدريس
الأردنية	184	89	356
اليرموك	102	60	240
مؤتة	99	53	212
المجموع 1395	358	202	808

أداة الدّراسة

هدفت هذه الدّراسة إلى وضع مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، ولتحقيق أهداف الدّراسة، والإجابة عن أسئلتها، تم الرجوع للأدب النظري المتعلق بموضوع الدّراسة، والدّراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة (أبو العينين،2017) ودراسة (عارف،2015) ودراسة(الحلاق،2014) إذ تم تطوير استبانة مكونة من حقلين رئيسين بواقع (70) فقرة، الحقل الأول: التعلم والتعليم الإلكتروني ويشمل: ستة مجالات تقيس درجة توفر الكفاية، ودرجة أهمية الكفاية وهذه المجالات هي: التّدريس، والزملاء وخدمة المجتمع، والطلبة، والإدارة، والبحث العلمي. أما الحقل الثاني: الجودة الشاملة ويشمل ستة مجالات تقيس درجة توفير الكفاية، ودرجة أهمية توفير الكفاية وهذه المجالات هي: التّدريس والزملاء، وخدمة المجتمع، والطلبة، والإدارة، والبحث العلمي.

تصحيح أداة الدّراسة

تم استخدام مقياس ليكرت ذي التدريج الخماسي لدرجات الموافقة، على النحو الآتي: بدرجة كبيرة جدا (5) درجات، ودرجة كبيرة (4) درجات، ومتوسطة (3) درجات، وقليلة درجتان، وقليلة

جدا درجة واحدة، لتقدير درجة توافر الكفايات التّدريسية، ودرجة أهميتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس. وقد تم تقسيم الاستجابات إلى ثلاثة مستويات (منخفض، ومتوسط، ومرتفع) حسب متوسط الاستجابات لكل مجال على النحو الآتي:

طول الفئة= $5-1=\frac{4}{3}=1.33$

وبذلك تكون المستويات الثلاثة لمجالات الاستبانة على النحو الآتي:

المتوسط الحسابي الذي يقع بين (1- 2.33) مستوى (درجة توفر الكفاية- درجة أهمية الكفاية منخفضا).

المتوسط الحسابي الذي يقع بين (2.34 – 3.67) مستوى (درجة توفر الكفاية- درجة أهمية الكفاية متوسطا).

المتوسط الحسابي الذي يقع بين (3.68 – 5) مستوى (درجة توفر الكفاية- درجة أهمية الكفاية مرتفعا).

صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدّراسة تم اعتماد صدق المحتوى، بعرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (14) محكما من ذوي الاختصاص والخبرة. إذ طلب إليهم الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، ودرجة انتماء كل فقرة للمجال الذي اندرجت تحته. وما يرونه مناسبا سواء بالحذف أم بالإضافة، أم بالتعديل، حتى أخذت الاستبانة الشكل النهائي الذي يظهر في الملحق رقم (1) مكونة من (70) فقرة (الملحق2).

ثبات أداة الدّراسة

للتحقق من ثبات أداة الدّراسة، قامت الباحثة بإيجاد معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجالات الاستبانة، حسب درجة التوفر والأهمية.

ويبين الجدول (3) قيم معاملات كرونباخ ألفا لاتساق فقرات أداة الدّراسة مع مجالاتها لكل من درجة التوفر ودرجة الأهمية، وكما هو واضح تمتعت الأداة بقدر مناسب من الثبات.

جدول (3) قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات الأداة

الحقل	المجال	معامل كرونباخ ألفا (درجة التوفر)	معامل كرونباخ ألفا (درجة الأهمية)
التعلم والتعليم الإلكتروني	التّدريس	0.886	0.727
	الزملاء	0.883	0.734
	خدمة المجتمع	0.763	0.797
	الطلبة	0.785	0.800
	الإدارة	0.872	0.792
	البحث العلمي	0.847	0.820
الجودة الشاملة	التّدريس	0.917	0.788
	الزملاء	0.891	0.802
	الطلبة	0.950	0.824
	خدمة المجتمع	0.954	0.871
	الإدارة	0.950	0.860
	البحث العلمي	0.913	0.702

متغيرات الدّراسة

اشتملت الدّراسة على المتغيرات التالية

1- **المتغير المستقل:** واقع الكفايات التّدريسية لدى أعضاء هيئة التّدريس.

2- **المتغيرات الوسيطة** (متغيرات مستقلة ثانوية)

الجنس وله فئتان (ذكور، وإناث).

المسمى الوظيفي وله مستويان (الإداريون الأكاديميون، ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التّدريس).

3- المتغيرات التابعة:

أولاً: وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس، في توفر الكفايات التّدريسية المبنية على الاتجاهات المعاصرة.

ثانياً: وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس في أهمية الكفايات التّدريسية المبنية على الاتجاهات المعاصرة.

المعالجة الإحصائية

تمت عملية التحليل الإحصائي لأسئلة الدّراسة على النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية الكفايات.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق بين درجة التوفر، ودرجة الأهمية.
- للإجابة عن السؤال الخامس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وذلك لأهمية الفقرات لمعرفة فاعلية الفقرات.
- تحليل التباين الثنائي المتعدد (2 WAY ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق في الفجوة بين درجة التوفر، والأهمية للكفايات التّدريسية، تبعا لمتغيري المسمى الوظيفي، والجنس.

المرحلة الرابعة: تعرف درجة ملاءمة المسرد المقترح

بعد وضع المسرد وعرضه على (10) محكمين، من أعضاء هيئة التّدريس الجامعيين؛ وذلك للتحقق من صدق المسرد، وواقعيته، وإمكانية تطبيقه.

المرحلة الخامسة: تعرف درجة ملاءمة المسرد المقترح عن طريق الخبراء.

الفصل الرابع

نتائج الدّراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدّراسة، التي هدفت إلى اقتراح مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، وقد كانت نتائج هذه الدّراسة على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توفر الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر كل من الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس فيها، وكانت النتائج كما يلي:

ففي مجال التّدريس، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.07 – 3.52)، إذ حصلت الفقرة (7) (التنويع في استخدام معالجات النصوص في عرض المساق التّدريسي) على أعلى متوسط حسابي، قيمته (3.52) ودرجة توفر كبيرة، بينما حيث حصلت الفقرة (5) (توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس) على أقل متوسط حسابي، قيمته (3.07) ودرجة توفر منخفضة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لمجال التّدريس بلغت قيمته (3.31) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات لمجال التّدريس في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال الزملاء، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.40 – 3.52)، إذ حصلت الفقرة (9) (تبادل الخبرة مع الزملاء) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.52) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (10) (التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.40) ودرجة توفر كبيرة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.47) ودرجة توفر كبيرة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال الزملاء في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات

الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة.

وفي مجال خدمة المجتمع، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.16 – 3.33)، إذ حصلت الفقرة (13) (الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.33) ودرجة توفر متوسطة، بينما حصلت الفقرة (15) (عقد لقاءات إلكترونية توعوية تتناول أبرز الأحداث الحياتية في المجتمع) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.16) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.26) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال خدمة المجتمع في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال الطلبة، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.12 – 3.40)، إذ حصلت الفقرة (16) (تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الإنترنت في البحث) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.40) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت العبارة (17) (دعوة الطلبة لحضور اللقاءات عبر المدونات الإلكترونية الخاصة بعضو هيئة التّدريس) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.12) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.26) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال الطلبة في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال الإدارة، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.20 – 3.35)، إذ حصلت الفقرة (21) (توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.35) ودرجة توفر متوسطة، بينما حصلت الفقرة (22) (متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.20) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.28) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال الإدارة، في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال البحث العلمي، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.30 – 3.51)، إذ حصلت الفقرة (27) (دعم الإنجازات البحثية إلكترونيا عن طريق تقديم الإسهامات المختلفة) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.51) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (28) (توضيح الالتزام بالأمانة العلمية للزملاء إلكترونيا) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.30) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.38) ودرجة توفر متوسطة، و وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال البحث العلمي في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لفقرات حقل التعلم والتعليم الإلكتروني، بلغت قيمته (3.33) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لحقل التعلم والتعليم الإلكتروني، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال التّدريس، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.26 – 3.49)، إذ حصلت الفقرة (33) (ضبط المحاضرة التّدريسية) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.49) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (30) (توظيف المقدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.26) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.38) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال التّدريس في **حقل الجودة الشاملة** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال الزملاء، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.1 – 3.49)، إذ حصلت الفقرة (37) (مشاركة المعرفة بتقديمها لمن يحتاجها من الزملاء) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.49) ودرجة توفر متوسطة، بينما حصلت الفقرة (40) (التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.10) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.30) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال الزملاء في **حقل الجودة الشاملة** اللازمة لأعضاء هيئة

التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال الطلبة، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.06 – 3.53)، إذ حصلت الفقرة (49) (تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.53) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (45) (إتقان التحدث بلغة أجنبية) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.06) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.36) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال الطلبة في **حقل الجودة الشاملة**، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال خدمة المجتمع، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.01 – 3.47)، إذ حصلت الفقرة (54) (العلاقات الإيجابية مع المجتمع المحلي) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.47) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (58) (تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.01) ودرجة توفر متوسطة، بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.16) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال خدمة المجتمع في **حقل الجودة الشاملة**، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفي مجال الإدارة، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.11 – 3.41)، إذ حصلت الفقرة (60) (تحسين فرص الحصول على المعرفة) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.41) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (59) (تقدير الأنظمة الجامعيّة) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.11) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.28) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لمجال الإدارة في **حقل الجودة الشاملة**، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

وفـي مجـال البحث العلمـي، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.25 – 3.38)، إذ حصلت الفقرة (70) (الحصول على مصـادر تمويـل للبحث العلمـي) علـى أعلـى متوسط حسـابي وقيمته (3.38) ودرجة توفر متوسطة، بينما حصلت الفقرة (66) (إنجـاز الأبحـاث العلميـة) علـى أقـل متوسط حسـابي، وقيمتـه (3.25) ودرجـة تـوفر متوسـطة، كمـا بينـت النتـائج أن المتوسـط الحسـابي العـام للفقرات قد بلغت قيمتـه (3.3) ودرجـة تـوفر متوسطة، وهـذا يـدل علـى أن درجـة توفر الكفايات التّدريسية لمجال البحث العلمـي، فـي **حقل الجودة الشاملة،** اللازمـة لأعضـاء هيئـة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، مـن وجهـة نظـر الإداريين الأكـاديميين، وأعضـاء هيئـة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لفقرات **حقل الجودة الشاملة،** قد بلغت قيمتـه (3.31) ودرجة توفر متوسطة، وهذا يدل على أن درجة توفر الكفايات التّدريسية، لحقل الجـودة الشـاملة، اللازمـة لأعضـاء هيئـة التّـدريس، فـي الجامعـات الحكوميـة الأردنيـة، مـن وجهـة نظـر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة متوسطة.

كما بينـت النتـائج أن المتوسـط الحسـابي العـام لفقرات تـوفر الكفايـات التّدريسية بلغت قيمتـه (3.32) ودرجـة تـوفر متوسـطة، وهـذا يـدل علـى أن درجـة تـوفر الكفايـات التّدريسـية اللازمـة لأعضاء هيئـة التّدريس فـي الجامعـات الحكوميـة الأردنيـة، مـن وجهـة نظـر الإداريين الأكـاديميين وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة متوسطة. والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوفر
1	توفير مساقات تدريسية إلكترونية	3.50	0.884	كبيرة
2	التعامل مع الإنترنت بمهارة	3.31	0.992	متوسطة
3	الاطلاع على أحدث الكتب الإلكترونية	3.18	1.043	متوسطة
4	تعزيز توظيف الحاسوب في التّدريس	3.37	0.998	متوسطة
5	توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس	3.07	1.030	متوسطة
6	تنمية أداءاته الإلكترونية باستمرار	3.33	1.033	متوسطة
7	التنويع في استخدام معالجات النصوص في عرض المساق التّدريسي	3.52	1.032	كبيرة
8	تحميل برمجيات تساعد في التّدريس الإلكتروني	3.25	1.029	متوسطة
	مجال التّدريس ككل	**3.31**	**0.729**	متوسطة

9	تبادل الخبرة مع الزملاء	3.52	1.043	كبيرة
10	التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية	3.40	1.089	كبيرة
11	الاتصال والتواصل إلكترونياً مع الزملاء في التخصص نفسه محليًا وعربيًا	3.46	0.910	كبيرة
12	الاعتماد على التقنيات الحديثة في تبادل المعارف	3.51	0.979	كبيرة
	مجال الزملاء ككل	3.47	0.848	كبيرة
13	الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي	3.33	1.010	متوسطة
14	التواصل مع الشخصيات المجتمعية إلكترونياً	3.29	0.962	متوسطة
15	عقد لقاءات إلكترونية توعوية تتناول أبرز الأحداث الحياتية في المجتمع	3.16	0.881	متوسطة
	مجال خدمة المجتمع ككل	3.26	0.772	متوسطة
16	تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الإنترنت في البحث	3.40	0.909	كبيرة
17	دعوة الطلبة لحضور اللقاءات عبر المدونات الإلكترونية الخاصة بعضو هيئة التّدريس	3.12	0.929	متوسطة
18	دعوة الطلبة للاستخدام الإلكتروني لبوابة الجامعة	3.20	0.879	متوسطة
19	ضرورة التشجيع على زيارة الموقع الإلكتروني للطلبة	3.26	0.881	متوسطة
20	التواصل إلكترونياً مع الطلبة	3.30	1.035	متوسطة
	مجال الطلبة ككل	3.26	0.681	متوسطة
21	توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة	3.35	1.075	متوسطة
22	متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس	3.20	1.142	متوسطة
23	عقد دورات تدريبية في كيفية استخدام التكنولوجيا	3.31	1.129	متوسطة
24	توفير مراكز للمعلومات الإلكترونية	3.27	0.941	متوسطة
	مجال الإدارة ككل	3.28	0.915	متوسطة
25	نشر البحوث على شبكة الإنترنت	3.34	1.146	متوسطة
26	المشاركة في أبحاث إلكترونية محلية وعربية وعالمية	3.38	1.027	متوسطة
27	دعم الإنجازات البحثية إلكترونيا عن طريق تقديم الإسهامات المختلفة	3.51	0.941	كبيرة
28	توضيح الالتزام بالأمانة العلمية للزملاء إلكترونياً	3.30	0.920	متوسطة
	مجال البحث العلمي ككل	3.38	0.827	متوسطة
	حقل التعلم والتعليم الإلكتروني ككل	3.33	0.706	متوسطة
29	مناغمة الكفايات التّدريسية مع الاتجاهات المعاصرة	3.35	1.026	متوسطة
30	توظيف المقدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة .	3.26	0.939	متوسطة
31	التمكن من المساقات التّدريسية	3.46	1.009	كبيرة
32	الرغبة في التغيير نحو الأفضل	3.28	0.988	متوسطة

33	ضبط المحاضرة التّدريسية	3.49	1.009	كبيرة
34	الارتباط بفلسفة التعليم العالي	3.33	0.982	متوسطة
35	مواكبة العصر في طرق عرض المعلومات	3.43	0.969	كبيرة
36	إعداد خطة تدريسية شاملة لكل المساق التّدريسي	3.43	0.954	كبيرة
	مجال التّدريس ككل	3.38	0.779	متوسطة
37	مشاركة المعرفة بتقديمها لمن يحتاجها من الزملاء	3.49	1.023	كبيرة
38	تبادل الخبرة مع الزملاء	3.28	0.958	متوسطة
39	المشاركة في تأليف الكتب التخصصية	3.21	1.110	متوسطة
40	التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع	3.10	1.097	متوسطة
41	الحوار الهادف والمشترك مع الزملاء	3.33	1.007	متوسطة
42	احترام رتبة الزملاء الأكاديمية	3.36	0.944	متوسطة
	مجال الزملاء ككل	3.30	0.814	متوسطة
43	استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات	3.34	1.036	متوسطة
44	إتقان التحدث باللغة العربية الفصحى مع الطلبة	3.34	1.010	متوسطة
45	إتقان التحدث بلغة أجنبية	3.06	1.072	متوسطة
46	توفير مناخ تدريسي مريح نفسياً للطلبة	3.37	0.843	متوسطة
47	يكون عضو هيئة التّدريس مرجعية معرفية للطلبة	3.28	0.823	متوسطة
48	تفضيل العمل التعاوني على العمل الفردي من الطلبة	3.48	0.868	كبيرة
49	تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية	3.53	0.884	كبيرة
50	تقبل الاختلاف بالرأي مع الطلبة	3.44	0.864	كبيرة
51	تعريف الطلبة برؤية ورسالة الجامعة	3.25	0.963	متوسطة
52	التواصل مع الطلبة	3.39	1.068	متوسطة
53	تشجيع الطلبة خدمة المجتمع	3.47	1.035	كبيرة
	مجال الطلبة ككل	3.36	0.778	متوسطة
54	العلاقات الإيجابية مع المجتمع المحلي	3.47	1.122	كبيرة
55	تقديم محاضرات توعوية للمجتمع بتقديم الاستشارة	3.14	1.124	متوسطة
56	اقتراح حلول للمشكلات المجتمعية	3.12	1.153	متوسطة
57	المشاركة في برامج تنموية مجتمعية	3.05	1.195	متوسطة
58	تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع	3.01	1.182	متوسطة
	مجال خدمة المجتمع ككل	3.16	1.049	متوسطة
59	تقدير الأنظمة الجامعيّة	3.11	1.068	متوسطة
60	تحسين فرص الحصول على المعرفة	3.41	0.895	كبيرة
61	توفير بيئة جامعية نابضة بالحياة	3.39	0.964	متوسطة

متوسطة	0.978	3.16	إنتاج رأس مال معرفي	62
متوسطة	1.019	3.21	تمتين العلاقة مع الإدارة الجامعيّة	63
متوسطة	1.021	3.32	نشر ثقافة الجودة	64
متوسطة	0.966	3.33	استقطاب الدعم المالي	65
متوسطة	0.869	3.28	**مجال الإدارة ككل**	
متوسطة	0.990	3.25	إنجاز الأبحاث العلمية	66
متوسطة	0.927	3.33	البحث عن مصادر تمويل لأبحاث العلمية	67
متوسطة	1.022	3.26	إجراء بحوث جماعية	68
متوسطة	0.919	3.30	إجراء بحوث مشتركة مع الجامعات الأخرى	69
متوسطة	0.890	3.38	الحصول على مصادر تمويل للبحث العلمي	70
متوسطة	0.817	3.30	**مجال البحث العلمي ككل**	
متوسطة	0.762	3.31	**حقل الجودة الشاملة ككل**	
متوسطة	0.728	3.32	**الكفايات التّدريسية ككل**	

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة أهمية الكفايات التّدريسيّة اللازمة المبنيّة على الاتجاهات المعاصرة لدى أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية الكفايات التّدريسية، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها، وكانت النتائج كما يلي:

ففي مجال التّدريس، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.31 – 4.63)، إذ حصلت الفقرة (1) (توفير مساقات تدريسية إلكترونية) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (4.63) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (5) (توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.31) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.47) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمبة الكفايات التّدريسية لمجال التّدريس، في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني**، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال الزملاء، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.46 – 4.56)، إذ حصلت الفقرة (9) (تبادل الخبرة مع الزملاء) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (4.56) ودرجة أهمية

كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (10) (التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.46) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات، قد بلغت قيمته (4.51) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، لمجال الزملاء في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني،** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال خدمة المجتمع، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.52 – 4.63)، إذ حصلت الفقرة (13) (الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.63) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (14) (التواصل مع الشخصيات المجتمعية إلكترونيا) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.52) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.58) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، لمجال خدمة المجتمع في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال الطلبة، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.47 – 4.64)، إذ حصلت الفقرة (19) (ضرورة التشجيع على زيارة الموقع الإلكتروني للطلبة) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.64) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (16) (تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الإنترنت في البحث) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.47) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.55) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، لمجال الطلبة في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني،** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال الإدارة، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.05 – 4.49)، إذ حصلت الفقرة (21) (توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (4.49) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (24) (توفير مراكز للمعلومات الإلكترونية) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.05) ودرجة أهمية كبيرة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات، قد بلغت قيمته (4.25) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية لمجال الإدارة، في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني،** اللازمة لأعضاء هيئة

التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال البحث العلمي، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.14 – 4.53)، حيث حصلت الفقرة (26) (المشاركة في أبحاث إلكترونية محلية وعربية وعالمية) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.53) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (25) (نشر البحوث على شكة الإنترنت) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.14) ودرجة أهمية كبيرة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (4.40) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، لمجال البحث العلمي في **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة جدا.

كما بينت النتائج، أن المتوسط الحسابي العام، لفقرات حقل التعلم والتعليم الإلكتروني قد بلغت قيمته (4.46) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية **لحقل التعلم والتعليم الإلكتروني،** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال التّدريس، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.43 – 4.66)، إذ حصلت الفقرة (29) (مناغمة الكفايات التّدريسية الاتجاهات المعاصرة) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.66) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (35) (مواكبة العصر في طرق عرض المعلومات) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.43) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.59) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، لمجال التّدريس، في **حقل الجودة الشاملة،** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال الزملاء، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.31 – 4.76)، إذ حصلت الفقرة (38) (تبادل الخبرة مع الزملاء) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (4.76) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (39) (المشاركة في تأليف الكتب التخصصية) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.31) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وبينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.59) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات

التّدريسية لمجال الزملاء، في **حقل الجودة الشاملة،** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال الطلبة، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.45 – 4.76)، إذ حصلت الفقرة (45) (إتقان التحدث بلغة أجنبية) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (4.76) ودرجة أهمية كبيرة، جدا بينما حصلت الفقرة (43) (استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.45) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.63) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، لمجال الطلبة في **حقل الجودة الشاملة** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال خدمة المجتمع، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.43 – 4.57)، إذ حصلت الفقرة (54) (العلاقات الإيجابية مع المجتمع المحلي) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (4.57) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (58) (تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع) على أقل متوسط حسابي وقيمته (4.43) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.5) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، لمجال خدمة المجتمع، في **حقل الجودة الشاملة،** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال الإدارة، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.39 – 4.56)، إذ حصلت الفقرة (65) (استقطاب الدعم المالي) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (4.56) ودرجة أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (64) (نشر ثقافة الجودة) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (4.39) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.47) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، لمجال الإدارة في **حقل الجودة الشاملة،** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة جدا.

وفي مجال البحث العلمي، تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (4.48 – 4.57)، إذ حصلت الفقرة (68) (إجراء بحوث جماعية) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (4.57) ودرجة

أهمية كبيرة جدا، بينما حصلت الفقرة (66) (إنجاز الأبحاث العلمية) على أقل متوسط حسابي وقيمته (4.48) ودرجة أهمية كبيرة جدا، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (4.53) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية لمجال البحث العلمي في حقل الجودة الشاملة، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة جدا.

كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لفقرات حقل الجودة الشاملة قد بلغت قيمته (4.56) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية، **لحقل الجودة الشاملة** اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس كانت بدرجة كبيرة جدا.

كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام، لفقرات أهمية الكفايات التّدريسية قد بلغت قيمته (4.52) ودرجة أهمية كبيرة جدا، وهذا يدل على أن درجة أهمية الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس، كانت بدرجة كبيرة جدا. والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	توفير مساقات تدريسية إلكترونية	4.63	0.537	كبيرة جدا
2	التعامل مع الإنترنت بمهارة	4.52	0.714	كبيرة جدا
3	الاطلاع على أحدث الكتب الإلكترونية	4.43	0.750	كبيرة جدا
4	تعزيز توظيف الحاسوب في التّدريس	4.36	0.880	كبيرة جدا
5	توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس	4.31	0.878	كبيرة جدا
6	تنمية أداءاته الإلكترونية باستمرار	4.50	0.752	كبيرة جدا
7	التنويع في استخدام معالجات النصوص في عرض المساق التّدريسي	4.50	0.800	كبيرة جدا
8	تحميل برمجيات تساعد في التّدريس الإلكتروني	4.49	0.620	كبيرة جدا
	مجال التّدريس ككل	4.47	0.472	كبيرة جدا

9	تبادل الخبرة مع الزملاء	4.56	0.754	كبيرة جدا
10	التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية	4.46	0.785	كبيرة جدا
11	الاتصال والتواصل إلكترونياً مع الزملاء في التخصص	4.48	0.681	كبيرة جدا
12	الاعتماد على التقنيات الحديثة في تبادل المعارف	4.55	0.682	كبيرة جدا
	مجال الزملاء ككل	4.51	0.548	كبيرة جدا
13	الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي	4.63	0.586	كبيرة جدا
14	التواصل مع الشخصيات المجتمعية إلكترونياً	4.52	0.622	كبيرة جدا
15	عقد لقاءات إلكترونية توعوية تتناول ابرز الأحداث	4.60	0.612	كبيرة جدا
	مجال خدمة المجتمع ككل	4.58	0.490	كبيرة جدا
16	تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الإنترنت في البحث	4.47	0.757	كبيرة جدا
17	دعوة الطلبة لحضور اللقاءات عبر المدونات الإلكترونية الخاصة بعضو هيئة التّدريس	4.53	0.695	كبيرة جدا
18	دعوة الطلبة للاستخدام الإلكتروني لبوابة الجامعة	4.53	0.699	كبيرة جدا
19	ضرورة التشجيع على زيارة الموقع الإلكتروني للطلبة	4.64	0.647	كبيرة جدا
20	التواصل إلكترونياً مع الطلبة	4.58	0.656	كبيرة جدا
	مجال الطلبة ككل	4.55	0.504	كبيرة جدا
21	توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة	4.49	0.865	كبيرة جدا
22	متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس	4.39	0.961	كبيرة جدا
23	عقد دورات تدريبية في كيفية استخدام التكنولوجيا	4.08	1.146	كبيرة
24	توفير مراكز للمعلومات الإلكترونية	4.05	1.090	كبيرة
	مجال الإدارة ككل	4.25	0.799	كبيرة جدا
25	نشر البحوث على شكة الإنترنت	4.14	0.999	كبيرة
26	المشاركة في أبحاث إلكترونية محلية وعربية وعالمية	4.53	0.794	كبيرة جدا
27	دعم الإنجازات البحثية إلكترونيا عن طريق تقديم الإسهامات المختلفة	4.48	0.827	كبيرة جدا
28	توضيح الالتزام بالأمانة العلمية للزملاء إلكترونياً	4.44	0.809	كبيرة جدا
	مجال البحث العلمي ككل	4.40	0.702	كبيرة جدا
	حقل التعلم والتعليم الإلكتروني ككل	4.46	0.410	كبيرة جدا
29	مناغمة الكفايات التّدريسية مع الاتجاهات المعاصرة	4.66	0.618	كبيرة جدا
30	توظيف المقدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة .	4.56	0.692	كبيرة جدا
31	التمكن من المساقات التّدريسية	4.64	0.583	كبيرة جدا
32	الرغبة في التغيير نحو الأفضل	4.59	0.639	كبيرة جدا
33	ضبط المحاضرة التّدريسية	4.60	0.653	كبيرة جدا
34	الارتباط بفلسفة التعليم العالي	4.63	0.584	كبيرة جدا

35	مواكبة العصر في طرق عرض المعلومات	4.43	0.850	كبيرة جدا
36	إعداد خطة تدريسية شاملة لكل المساق التّدريسي	4.59	0.655	كبيرة جدا
	مجال التّدريس ككل	4.59	0.412	كبيرة جدا
37	مشاركة المعرفة بتقديمها لمن يحتاجها من الزملاء	4.72	0.552	كبيرة جدا
38	تبادل الخبرة مع الزملاء	4.76	0.578	كبيرة جدا
39	المشاركة في تأليف الكتب التخصصية	4.31	0.933	كبيرة جدا
40	التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع	4.64	0.717	كبيرة جدا
41	الحوار الهادف والمشترك مع الزملاء	4.72	0.479	كبيرة جدا
42	احترام رتبة الزملاء الأكاديمية	4.39	0.934	كبيرة جدا
	مجال الزملاء ككل	4.59	0.508	كبيرة جدا
43	استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات	4.45	0.988	كبيرة جدا
44	إتقان التحدث باللغة العربية الفصحى مع الطلبة	4.59	0.812	كبيرة جدا
45	إتقان التحدث بلغة أجنبية	4.76	0.532	كبيرة جدا
46	توفير مناخ تدريسي مريح نفسياً للطلبة	4.62	0.778	كبيرة جدا
47	يكون عضو هيئة التّدريس مرجعية معرفية للطلبة	4.70	0.633	كبيرة جدا
48	تفضيل العمل التعاوني على العمل الفردي من الطلبة	4.52	0.788	كبيرة جدا
49	تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية	4.63	0.686	كبيرة جدا
50	تقبل الاختلاف بالرأي مع الطلبة	4.66	0.790	كبيرة جدا
51	تعريف الطلبة برؤية ورسالة الجامعة	4.60	0.897	كبيرة جدا
52	التواصل مع الطلبة	4.71	0.587	كبيرة جدا
53	تشجيع الطلبة خدمة المجتمع	4.68	0.619	كبيرة جدا
	مجال الطلبة ككل	4.63	0.434	كبيرة جدا
54	العلاقات الإيجابية مع المجتمع المحلي	4.57	0.784	كبيرة جدا
55	تقديم محاضرات توعوية للمجتمع بتقديم الاستشارة	4.48	0.805	كبيرة جدا
56	اقتراح حلول للمشكلات المجتمعية	4.52	0.822	كبيرة جدا
57	المشاركة في برامج تنموية مجتمعية	4.48	0.835	كبيرة جدا
58	تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع	4.43	0.801	كبيرة جدا
	مجال خدمة المجتمع ككل	4.50	0.639	كبيرة جدا
59	تقدير الأنظمة الجامعيّة	4.47	0.870	كبيرة جدا
60	تحسين فرص الحصول على المعرفة	4.53	0.775	كبيرة جدا
61	توفير بيئة جامعية نابضة بالحياة	4.53	0.811	كبيرة جدا
62	إنتاج رأس مال معرفي	4.42	0.849	كبيرة جدا
63	تمتين العلاقة مع الإدارة الجامعيّة	4.41	0.915	كبيرة جدا

64	نشر ثقافة الجودة	4.39	0.893	كبيرة جدا
65	استقطاب الدعم المالي	4.56	0.759	كبيرة جدا
	مجال الإدارة ككل	4.47	0.604	كبيرة جدا
66	إنجاز الأبحاث العلمية	4.48	0.809	كبيرة جدا
67	البحث عن مصادر تمويل لأبحاث العلمية	4.52	0.813	كبيرة جدا
68	إجراء بحوث جماعية	4.57	0.719	كبيرة جدا
69	إجراء بحوث مشتركة مع الجامعات الأخرى	4.56	0.719	كبيرة جدا
70	الحصول على مصادر تمويل للبحث العلمي	4.54	0.759	كبيرة جدا
	مجال البحث العلمي ككل	4.53	0.506	كبيرة جدا
	حقل الجودة الشاملة ككل	4.56	0.393	كبيرة جدا
	الكفايات التّدريسية ككل	4.52	0.362	كبيرة جدا

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة (α=0.05) في الفجوة بين درجة التوفر، ودرجة الأهمية، في الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي (رؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التّدريس) والجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، للفجوة بين درجة التوفر، ودرجة الأهمية للكفايات التّدريسية، تبعا لمتغيري المسمى الوظيفي والجنس.

وأظهرت النتائج، وجود فروق ظاهرية في هذه المتوسطات، كما في الجدول (6)، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم إجراء اختبار تحليل التباين الثنائي، كما في الجدول (7).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفجوة بين درجة التوفر والأهمية للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس تبعا لمتغيري المسمى الوظيفي والجنس

المسمى/ الجنس	**رئيس قسم**				**عضو هيئة تدريس**			
	ذكر		**أنثى**		**ذكر**		**أنثى**	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التّدريس	0.79	0.517	0.82	0.502	1.23	0.759	1.34	0.776
الزملاء	0.67	0.474	0.76	0.435	1.13	0.937	1.25	0.986
خدمة المجتمع	0.91	0.325	0.93	0.344	1.36	0.784	1.47	0.827
الطلبة	0.95	0.494	0.91	0.468	1.42	0.677	1.53	0.688

1.077	1.28	1.017	1.16	0.543	0.67	0.553	0.65	الإدارة
1.025	1.27	0.964	1.15	0.519	0.61	0.489	0.68	البحث العلمي
0.723	1.36	0.694	1.24	0.320	0.79	0.322	0.78	التعلم والتعليم
0.747	1.33	0.710	1.27	0.488	0.93	0.470	0.97	التّدريس
0.842	1.48	0.792	1.38	0.397	0.99	0.416	0.97	الزملاء
0.852	1.38	0.788	1.34	0.474	1.09	0.463	1.13	الطلبة
1.127	1.55	1.063	1.45	0.659	1.05	0.638	1.04	خدمة المجتمع
0.932	1.41	0.893	1.32	0.659	0.98	0.635	0.95	الإدارة
0.945	1.40	0.920	1.29	0.683	0.87	0.660	0.86	البحث العلمي
0.755	1.41	0.708	1.34	0.398	0.99	0.384	1.00	الجودة الشاملة
0.720	1.39	0.677	1.30	0.327	0.91	0.311	0.91	الكفايات ككل

يتضح من الجدول (7) أن قيم مستويات الدلالة تبعا **لمتغير المستوى الوظيفي**، كانت أقل من (0.05) في جميع المجالات، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) في الفجوة بين درجة التوفر، والأهمية للكفايات التّدريسية، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين، وأعضاء هيئة التّدريس فيها تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ومن المتوسطات الحسابية تبين أن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء هيئة التّدريس، وهذا يعني أن وجهات نظر أعضاء هيئة التّدريس حول وجود فجوة بين درجة التوفر والأهمية، كانت أكثر من وجهة نظر رؤساء الأقسام.

كما يبين الجدول (7) أن قيم مستويات الدلالة، تبعا **لمتغير الجنس**، كانت أكبر من (0.05) في جميع المجالات، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) في الفجوة بين درجة التوفر، والأهمية للكفايات التّدريسية، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها تعزى إلى متغير الجنس، وهذا يعني تشابه في وجهات نظر أعضاء هيئة التّدريس (ذكورا وإناثا)، حول وجود فجوة بين درجة التوفر، والأهمية.

كذلك بين الجدول (7) أن قيم مستويات الدلالة تبعا للتفاعل بين متغير الجنس، والمستوى الوظيفي، كانت أكبر من (0.05) في جميع المجالات، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى أقل من (0.05) في الفجوة بين درجة التوفر، والأهمية للكفايات التّدريسية اللازمة، لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها تعزى إلى التفاعل بين الجنس والمستوى الوظيفي.

جدول (7)

نتائج اختبار تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق في الفرق بين متوسطات الأهمية والتوفر للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس تبعا لمتغيري المسمى الوظيفي والجنس

المصدر	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الجنس	التّدريس	0.515	1	0.515	0.994	0.319
	الزملاء	1.002	1	1.002	1.316	0.252
	خدمة المجتمع	0.398	1	0.398	0.758	0.384
	الطلبة	0.149	1	0.149	0.357	0.550
	الإدارة	0.509	1	0.509	0.560	0.455
	البحث العلمي	0.076	1	0.076	0.093	0.760
	التعلم والتعليم الإلكتروني ككل	0.392	1	0.392	0.948	0.331
	التّدريس	0.016	1	0.016	0.035	0.852
	الزملاء	0.296	1	0.296	0.539	0.463
	الطلبة	0.000	1	0.000	0.000	0.991
	خدمة المجتمع	0.280	1	0.280	0.277	0.599
	الإدارة	0.297	1	0.297	0.406	0.524
	البحث العلمي	0.332	1	0.332	0.429	0.513
	الجودة الشاملة ككل	0.107	1	0.107	0.241	0.624
	الكفايات ككل	0.199	1	0.199	0.502	0.479
المسمى الوظيفي	التّدريس	22.072	1	22.072	42.603	0.000
	الزملاء	21.435	1	21.435	28.142	0.000
	خدمة المجتمع	23.435	1	23.435	44.618	0.000
	الطلبة	27.954	1	27.954	67.001	0.000
	الإدارة	30.418	1	30.418	33.428	0.000

	البحث العلمي	30.777	1	30.777	37.828	0.000
	التعلم والتعليم الإلكتروني ككل	25.479	1	25.479	61.623	0.000
	التّدريس	12.136	1	12.136	26.529	0.000
	الزملاء	19.320	1	19.320	35.155	0.000
	الطلبة	6.185	1	6.185	11.084	0.001
	خدمة المجتمع	19.464	1	19.464	19.262	0.000
	الإدارة	14.944	1	14.944	20.422	0.000
	البحث العلمي	22.185	1	22.185	28.669	0.000
	الجودة الشاملة ككل	13.491	1	13.491	30.461	0.000
	الكفايات ككل	17.830	1	17.830	44.916	0.000
الجنس * المسمى الوظيفي	التّدريس	0.122	1	0.122	0.236	0.627
	الزملاء	0.035	1	0.035	0.046	0.831
	خدمة المجتمع	0.218	1	0.218	0.415	0.520
	الطلبة	0.485	1	0.485	1.163	0.281
	الإدارة	0.230	1	0.230	0.253	0.615
	البحث العلمي	0.773	1	0.773	0.950	0.330
	التعلم والتعليم الإلكتروني ككل	0.245	1	0.245	0.593	0.441
	التّدريس	0.260	1	0.260	0.569	0.451
	الزملاء	0.147	1	0.147	0.267	0.605
	الطلبة	0.155	1	0.155	0.278	0.598
	خدمة المجتمع	0.186	1	0.186	0.184	0.668
	الإدارة	0.100	1	0.100	0.136	0.712
	البحث العلمي	0.202	1	0.202	0.261	0.609
	الجودة الشاملة ككل	0.170	1	0.170	0.384	0.535
	الكفايات ككل	0.199	1	0.199	0.500	0.480

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما المسرد المناسب للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والمبنية على الاتجاهات المعاصرة؟

تم تحليل إجابات الأسئلة السابقة، وتعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية، ومن ثم بنيت على هذه الاجابات المسرد المقترح، ثم تم استخراج فاعلية الفقرات لهذا المسرد عن طريق حساب ارتباط فقرات المسرد مع مجالاته، وارتباط الفقرات مع المسرد ككل، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارنباطية ذات دلالة إحصائية لكل الفقرات مع مجالاتها، وعلى فقرات المسرد كلها، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8) معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال والحقل المنتمية إليه

الحقل	المجال	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الحقل	معامل الارتباط مع الاستبانة ككل
التعلم والتعليم الإلكتروني	التّدريس	1	توفير مساقات تدريسية إلكترونية	**0.647**	**0.547**	**0.475**
		2	التعامل مع الإنترنت بمهارة	**0.561**	**0.391**	**0.335**
		3	الاطلاع على احدث الكتب الإلكترونية	**0.620**	**0.497**	**0.571**
		4	تعزيز توظيف الحاسوب في التّدريس	**0.670**	**0.394**	**0.349**
		5	توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس	**0.777**	**0.665**	**0.615**
		6	تنمية أداءاته الإلكترونية باستمرار	**0.620**	**0.514**	**0.547**
		7	التنويع في استخدام معالجات النصوص في عرض المساق التّدريسي	**0.545**	**0.400**	**0.325**
		8	تحميل برمجيات تساعد في التّدريس الإلكتروني	**0.630**	**0.514**	**0.452**
	الزملاء	9	تبادل الخبرة مع الزملاء	**0.719**	**0.403**	**0.328**
		10	التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية	**0.747**	**0.514**	**0.395**
		11	الاتصال والتواصل إلكترونياً مع الزملاء في التخصص نفسه محليًا وعربيًا	**0.739**	**0.592**	**0.444**
		12	الاعتماد على التقنيات الحديثة في تبادل المعارف	**0.823**	**0.749**	**0.646**

	خدمة المجتمع	13	الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي	**0.798	**0.471	**0.501
		14	التواصل مع الشخصيات المجتمعية إلكترونياً	**0.796	**0.567	**0.484
		15	عقد لقاءات إلكترونية توعوية تتناول أبرز الأحداث الحياتية في المجتمع	**0.829	**0.536	**0.467
	الطلبة	16	تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الانترنت في البحث	**0.663	**0.560	**0.465
		17	دعوة الطلبة لحضور اللقاءات عبر المدونات الإلكترونية الخاصة بعضو هيئة التّدريس	**0.719	**0.452	**0.311
		18	دعوة الطلبة للاستخدام الإلكتروني لبوابة الجامعة	**0.745	**0.576	**0.511
		19	ضرورة التشجيع على زيارة الموقع الإلكتروني للطلبة	**0.773	**0.556	**0.487
		20	التواصل إلكترونياً مع الطلبة	**0.759	**0.546	**0.465
	الإدارة	21	توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة	**0.892	**0.710	**0.608
		22	متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس	**0.841	**0.621	**0.600
		23	عقد دورات تدريبية في كيفية استخدام التكنولوجيا	**0.718	**0.513	**0.366
		24	توفير مراكز للمعلومات الإلكترونية	**0.727	**0.492	**0.416
	البحث العلمي	25	نشر البحوث على شكة الانترنت	**0.707	**0.454	**0.297
		26	المشاركة في أبحاث إلكترونية محلية وعربية وعالمية	**0.902	**0.548	**0.458
		27	دعم الإنجازات البحثية إلكترونيا عن طريق تقديم الإسهامات المختلفة	**0.810	**0.522	**0.475
		28	توضيح الالتزام بالأمانة العلمية للزملاء إلكترونياً	**0.885	**0.580	**0.496
الجودة الشاملة	التّدريس	29	مناغمة الكفايات التّدريسية مع الاتجاهات المعاصرة	**0.563	**0.483	**0.530
		30	توظيف المقدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة .	**0.552	**0.417	**0.413
		31	التمكن من المساقات التّدريسية	**0.609	**0.501	**0.458
		32	الرغبة في التغيير نحو الأفضل	**0.710	**0.506	**0.477
		33	ضبط المحاضرة التّدريسية	**0.600	**0.353	**0.344

		34	الارتباط بفلسفة التعليم العالي	**0.700**	**0.572**	**0.534**
		35	مواكبة العصر في طرق عرض المعلومات	**0.639**	**0.584**	**0.547**
		36	إعداد خطة تدريسية شاملة لكل المساق التّدريسي	**0.628**	**0.550**	**0.550**
	الزملاء	37	مشاركة المعرفة بتقديمها لمن يحتاجها من الزملاء	**0.598**	**0.503**	**0.488**
		38	تبادل الخبرة مع الزملاء	**0.751**	**0.594**	**0.580**
		39	المشاركة في تأليف الكتب التخصصية	**0.748**	**0.570**	**0.503**
		40	التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع	**0.858**	**0.739**	**0.712**
		41	الحوار الهادف والمشترك مع الزملاء	**0.486**	**0.394**	**0.398**
		42	احترام رتبة الزملاء الأكاديمية	**0.790**	**0.614**	**0.643**
	الطلبة	43	استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات	**0.727**	**0.598**	**0.524**
		44	إتقان التحدث باللغة العربية الفصحى مع الطلبة	**0.619**	**0.645**	**0.553**
		45	إتقان التحدث بلغة أجنبية	**0.539**	**0.366**	**0.322**
		46	توفير مناخ تدريسي مريح نفسياً للطلبة	**0.701**	**0.680**	**0.631**
		47	يكون عضو هيئة التّدريس مرجعية معرفية للطلبة	**0.607**	**0.484**	**0.427**
		48	تفضيل العمل التعاوني على العمل الفردي من الطلبة	**0.719**	**0.664**	**0.616**
		49	تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية	**0.638**	**0.388**	**0.331**
		50	تقبل الاختلاف بالرأي مع الطلبة	**0.435**	**0.437**	**0.422**
		51	تعريف الطلبة برؤية ورسالة الجامعة	**0.394**	**0.213**	**0.112**
		52	التواصل مع الطلبة	**0.497**	**0.408**	**0.341**
		53	تشجيع الطلبة خدمة المجتمع	**0.561**	**0.396**	**0.374**
	خدمة المجتمع	54	العلاقات الإيجابية مع المجتمع المحلي	**0.777**	**0.602**	**0.560**
		55	تقديم محاضرات توعوية للمجتمع بتقديم الاستشارة	**0.833**	**0.623**	**0.582**
		56	اقتراح حلول للمشكلات المجتمعية	**0.778**	**0.650**	**0.654**

		57	المشاركة في برامج تنموية مجتمعية	**0.740	**0.566	**0.468
		58	تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع	**0.821	**0.642	**0.588
	الإدارة	59	تقدير الأنظمة الجامعيّة	**0.658	**0.636	**0.539
		60	تحسين فرص الحصول على المعرفة	**0.572	**0.398	**0.289
		61	توفير بيئة جامعية نابضة بالحياة	**0.745	**0.514	**0.491
		62	إنتاج رأس مال معرفي	**0.833	**0.722	**0.661
		63	تمتين العلاقة مع الإدارة الجامعيّة	**0.716	**0.537	**0.574
		64	نشر ثقافة الجودة	**0.803	**0.655	**0.621
		65	استقطاب الدعم المالي	**0.699	**0.456	**0.539
	البحث العلمي	66	إنجاز الأبحاث العلمية	**0.610	**0.444	**0.493
		67	البحث عن مصادر تمويل لأبحاث العلمية	**0.626	**0.319	**0.256
		68	إجراء بحوث جماعية	**0.600	**0.516	**0.522
		69	إجراء بحوث مشتركة مع الجامعات الأخرى	**0.765	**0.480	**0.412
		70	الحصول على مصادر تمويل للبحث العلمي	**0.718	**0.430	**0.399

** دالة عند (0.01)

يتضح من الجدول (8) أن جميع معاملات الارتباط بين كل فقرة، والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، وكذلك بين كل فقرة، والحقل المنتمية إليه كانت موجبة، ودالة إحصائيا عند مستوى (0.01) كما تم حساب الارتباط بين المجالات مع بعضها البعض وكانت جميعها دالة إحصائيا كما يظهر الجدول (9).

جدول (9) ارتباط مجالات الكفايات التّدريسية مع بعضها

	الحقل	التعلم والتعليم الإلكتروني						الجودة الشاملة					
الحقل	المجال	التّدريس	الزملاء	خدمة المجتمع	الطلبة	الإدارة	البحث العلمي	التّدريس	الزملاء	الطلبة	خدمة المجتمع	الإدارة	البحث العلمي
التعلم والتعليم الإلكتروني	التّدريس	1											
	الزملاء	0.656**	1										
	خدمة المجتمع	0.759**	0.835**	1									
	الطلبة	0.795**	0.821**	0.841**	1								
	الإدارة	0.771**	0.670**	0.716**	0.837**	1							
	البحث العلمي	0.831**	0.694**	0.720**	0.796**	0.913**	1						
الجودة الشاملة	التّدريس	0.706**	0.735**	0.690**	0.750**	0.798**	0.872**	1					
	الزملاء	0.814**	0.672**	0.793**	0.807**	0.862**	0.867**	0.810**	1				
	الطلبة	0.822**	0.666**	0.739**	0.760**	0.799**	0.867**	0.780**	0.842**	1			
	خدمة المجتمع	0.742**	0.554**	0.685**	0.714**	0.835**	0.867**	0.763**	0.848**	0.867**	1		
	الإدارة	0.821**	0.703**	0.755**	0.814**	0.844**	0.863**	0.761**	0.824**	0.811**	0.857**	1	
	البحث العلمي	0.733**	0.570**	0.630**	0.726**	0.802**	0.760**	0.627**	0.740**	0.696**	0.747**	0.916**	1

** دالة عند (0.01)

يتضح من الجدول (9) أن جميع معاملات الارتباط بين المجالات كانت موجبة، ودالة إحصائيا عند مستوى (0.01).

جدول (10) معاملات ارتباط الحقلين بالدرجة الكلية

الحقل	معامل الارتباط
التعلم والتعليم الإلكتروني	0.977**
الجودة الشاملة	0.991**

وبناء على النتائج السابقة، فقد قدمت الدّراسة المسرد المقترح للكفايات التّدريسية حسب المراحل الآتية:

1- الجانب النظري: شمل هذا الجانب مراجعة للأدب النظري المتعلق بمفهوم الكفايات التّدريسية، وأهميتها، وضرورة توفرها، ويعد القسم الأول من الفصل الثاني في هذه الدّراسة المحور الرئيس الذي تم الاعتماد عليه لتغطية هذا الجانب، وذلك لتحديد المجالات الرئيسة للمسرد.

2- الجانب العملي: شمل هذا الجانب نتائج الدّراسة الميدانية لأهمية الكفايات التّدريسية، إذ تم توزيع الكفايات على القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس، وتم اعتماد المجالات التي حصلت على درجة أهمية كبيرة، وكبيرة جدا، والمجالات الدالة إحصائيا؛ لتكون ضمن المسرد المقترح للكفايات التّدريسية.

3- تم عرض المسرد المقترح على المحكمين؛ لإبداء رأيهم في أهميته ووضوحه، وقابليته ومرونته للتطبيق.

4- ومن ثم اعتماد المسرد المقترح كما هو دون زيادة أو نقصان، كمسرد تربوي للكفايات التّدريسية، اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس على النحو الآتي:

الشكل (1) مسرد الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس

المجال	التعلم والتعليم الإلكتروني
التّدريس	- توفير مساقات تدريسية إلكترونية - التعامل مع الانترنت بمهارة - الاطلاع على أحدث الكتب الإلكترونية - تعزيز توظيف الحاسوب في التّدريس - توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس - تنمية أداءاته الإلكترونية باستمرار - التنويع في استخدام معالجات النصوص في عرض المساق التّدريسي - تحميل برمجيات تساعد في التّدريس الإلكتروني
الزملاء	- تبادل الخبرة مع الزملاء - التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية - الاتصال والتواصل إلكترونياً مع الزملاء في التخصص نفسه محلياً وعربياً - الاعتماد على التقنيات الحديثة في تبادل المعارف
خدمة المجتمع	- الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي - التواصل مع الشخصيات المجتمعية إلكترونياً - عقد لقاءات إلكترونية توعوية تتناول أبرز الأحداث الحياتية في المجتمع
الطلبة	- تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الإنترنت في البحث - دعوة الطلبة لحضور اللقاءات عبر المدونات الإلكترونية الخاصة بعضو هيئة التّدريس - دعوة الطلبة للاستخدام الإلكتروني لبوابة الجامعة - ضرورة التشجيع على زيارة الموقع الإلكتروني للطلبة - التواصل إلكترونياً مع الطلبة
الإدارة	توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة - متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس - عقد دورات تدريبية في كيفية استخدام التكنولوجيا - توفير مراكز للمعلومات الإلكترونية

البحث العلمي	- نشر البحوث على شبكة الانترنت - المشاركة في أبحاث إلكترونية محلية وعربية وعالمية - دعم الإنجازات البحثية إلكترونيا عن طريق تقديم الإسهامات المختلفة - توضيح الالتزام بالأمانة العلمية للزملاء إلكترونياً
المجال	**الجودة الشاملة**
التّدريس	- مناغمة الكفايات التّدريسية مع الاتجاهات المعاصرة - توظيف المقدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة . - التمكن من المساقات التّدريسية - الرغبة في التغيير نحو الأفضل - ضبط المحاضرة التّدريسية - الارتباط بفلسفة التعليم العالي - مواكبة العصر في طرق عرض المعلومات - إعداد خطة تدريسية شاملة لكل المساق التّدريسي
الزملاء	مشاركة المعرفة بتقديمها لمن يحتاجها من الزملاء - تبادل الخبرة مع الزملاء - المشاركة في تأليف الكتب التخصصية - التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع - الحوار الهادف والمشترك مع الزملاء - احترام رتبة الزملاء الأكاديمية
الطلبة	استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات - إتقان التحدث باللغة العربية الفصحى مع الطلبة - إتقان التحدث بلغة أجنبية -توفير مناخ تدريسي مريح نفسياً للطلبة - مرجعية معرفية للطلبة - تفضيل العمل التعاوني على العمل الفردي من الطلبة - تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية - تقبل الاختلاف بالرأي مع الطلبة

	- تعريف الطلبة برؤية ورسالة الجامعة - التواصل مع الطلبة - تشجيع الطلبة خدمة المجتمع
خدمة المجتمع	- العلاقات الإيجابية مع المجتمع المحلي - تقديم محاضرات توعوية للمجتمع بتقديم الاستشارة - اقتراح حلول للمشكلات المجتمعية - المشاركة في برامج تنموية مجتمعية - تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع
الإدارة	- تقدير الأنظمة الجامعيّة - تحسين فرص الحصول على المعرفة - توفير بيئة جامعية نابضة بالحياة - إنتاج رأس مال معرفي - تمتين العلاقة مع الإدارة الجامعيّة - نشر ثقافة الجودة - استقطاب الدعم المالي
البحث العلمي	- إنجاز الأبحاث العلمية - البحث عن مصادر تمويل لأبحاث العلمية - إجراء بحوث جماعية - إجراء بحوث مشتركة مع الجامعات الأخرى - الحصول على مصادر تمويل للبحث العلمي

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما درجة ملاءمة المسرد المقترح من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على مرحلتين أساسيتين هما:

1- حكم الخبراء على درجة ملاءمة المسرد، إذ كانت الموافقة على الملاءمة للمسرد بنسبة(98%)، وتم أخذ جميع الفقرات، والملحق (4) يبين أسماء المحكمين.

2- تم اعتبار صدق البناء الذي أجري على الأداة معيارًا للملاءمة، وعليه تعد الأداة ذات صدق بناء مقبول لأغراض الدّراسة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدّراسة، التي تم التوصل إليها، تبعا لأسئلة الدّراسة، كما يتضمن توصيات الدّراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توفر الكفايات التّدريسيّة اللازمة المبنيّة على الاتجاهات المعاصرة لدى أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية ، من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها؟

تبين النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن درجة توفر الكفايات التّدريسية لدى اعضاء هيئة التّدريس كانت متوسطة على النحو الآتي:

في **حقل التعلم والتعليم (مجال التّدريس):** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.07 – 3.52)، إذ حصلت الفقرة (7) (التنويع في استخدام معالجات النصوص في عرض المساق التّدريسي) على أعلى متوسط حسابي، قيمته (3.52) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (5) (توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس) على أقل متوسط حسابي، قيمته (3.07) ودرجة توفر منخفضة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام، لمجال التّدريس بلغت قيمته (3.31).

تعزى هذه النتيجة إلى أن البعض من أعضاء هيئة التّدريس يميلون لأسلوب المحاضرة التقليدي، ولا يميلون لاستخدام التكنولوجيا في التّدريس، ومنها معالجات النصوص، وذلك لأنهم لا يملكون القدرة على التعامل معها.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (سلامة، 2013) من حيث توظيف عضو هيئة التّدريس الجامعيّ التكنولوجيا في التّدريس.

فيما يتعلق بالفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي، وهي الفقرة (5) (توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس)، قد يعلل ذلك بكون عضو هيئة التّدريس الجامعيّ يميل إلى عدم استخدام البريد الإلكتروني في التّدريس، وذلك لاحتمال استقبال رسائل دعائية أو رسائل غير مرغوبة، أو رسائل تحتوي على فيروسات، تلحق الضرر بجهاز الحاسوب، وقد يكون بريده الإلكتروني عرضة للهاكرز المخترقين للحسابات البريدية، وقد يظن عضو هيئة التّدريس أن توظيف البريد

الإلكتروني في التّدريس يضعف العلاقة بينه وبين الطلبة من حيث استفادتهم المعرفية والمهاراتية والسلوكية والقيمية. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة اكراراوانغ، وكيدرانك، وننكاليرن (Akrarawang, Kedrank, Nungchalern,2016) في توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس.

وفي **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني (مجال الزملاء)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.40 – 3.52)، إذ حصلت الفقرة (9) (تبادل الخبرة مع الزملاء) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.52) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (10) (التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.40) ودرجة توفر كبيرة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.47) ودرجة توفر كبيرة.

وفيما يتعلق بالفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي، وهي الفقرة (9) (تبادل الخبرة مع الزملاء) حصلت هذه الفقرة على درجة متوسطة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التّدريس يستخدمون أسلوبا تدريسيا واحدا، ولا حاجة لديهم لتبادل الخبرة مع أعضاء هيئة التّدريس الآخرين، وإنه في حال تم تعيينهم في الجامعة فلا فرق بينهم وبين الآخرين الذين تم تعيينهم قبلهم، كما أن خصلة عدم الإعتراف بنقاط ضعفه أمام احد قد يكون هو السبب أى عدم تبادل الخبرة مع الزملاء.

وفيما يتعلق بالفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي وهي الفقرة (10) (التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية) فقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المنتديات العلمية، التي تجمع أصحاب التخصص الواحد او الاهتمامات المشتركة، يغلب عليها طابع النسخ واللصق، دون اللجوء إلى الكتابة إلا ما ندر لعبارات الشكر والثناء، ولهذا لا تتوفر فيها المصداقية، كما أنها مرتع خصب للشائعات وتناقلها، كما يرى عضو هيئة التّدريس أن إجراءات الدخول إلى هذه المنتديات طويلة.

وفي **حقل التعلم والتعليم (مجال خدمة المجتمع)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.16 – 3.33)، إذ حصلت الفقرة (13) (الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.33) ودرجة توفر متوسطة، بينما حصلت الفقرة (15) (عقد لقاءات إلكترونية توعوية تتناول أبرز الأحداث الحياتية في المجتمع) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.16) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.26) ودرجة توفر متوسطة.

فيما يتعلق بالفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي، الفقرة (13) (الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي) لم تكن هذه النتيجة بالمستوى المطلوب بسبب العبء التّدريسي الكبير لعضو هيئة التّدريس، إذ عزف عضو هيئة التدريس عن الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي. واعتبرها ليست ضمن مسؤولياته؛ لأنه يقوم بخدمة المجتمع داخل الجامعة.

وأما الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي وهي الفقرة (15) (عقد لقاءات إلكترونية توعوية، تتناول أبرز الأحداث الحياتية في المجتمع) لم تكن هذه النتيجة بالمستوى المطلوب، وقد لا يكون عضو هيئة التّدريس يمتلك مهارة استخدام الحاسوب، أو مهارة عقد هذه اللقاءات الإلكترونية، وقد لا يخلو الأمر من إختراقات إلكترونية لا يجدّ ها عضو هيئة التّدريس، وقد تعزى إلى أن بعض أعضاء المجتمع المحلي، قد لا تتوفر لديهم القدرة على استخدام الحاسوب، أو يميلون لعقد اللقاءات التقليدية.

وفي **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني (مجال الطلبة)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.12 – 3.40)، إذ حصلت الفقرة (16) (تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الإنترنت في البحث) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.40) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (17) (دعوة الطلبة لحضور اللقاءات، عبر المدونات الإلكترونية الخاصة بعضو هيئة التّدريس) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.12) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات بلغت قيمته (3.26) ودرجة توفر متوسطة.

أما أعلى متوسط حسابي، فقد حصلت عليه الفقرة (16) (تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الانترنت في البحث) وتعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التّدريس يرغب في أن يكون المصدر الوحيد للمعلومات بالنسبة للطلبة، فيما يتعلق بالمساق التّدريسي، خاصة وأن في الإنترنت الكثير من المعلومات التي تنافي الواقع، وقد يرى عضو هيئة التّدريس أن في هذا انتقاصا من علمه.

لم تكن هذه النتيجة بالمستوى المطلوب، إذ يجب على عضو هيئة التّدريس أن يستخدم نوعًا جديدًا وعصريًا من التعليم، يتمثل باستخدام الإنترنت الذي يوفر الوقت والجهد، ويسهل الحصول على المعلومة، كما يعزز اللغة الأم، واللغات الأخرى لدى الطلبة، وغزارة المعلومات وتدفقها، ولا يعد هذا انتقاصا من علم عضو هيئة التّدريس وإنما منحىً جديدا للطلبة لتحقيق التعلم الذاتي.

وأما الفقرة التي نالت أدنى متوسط حسابي، وهي الفقرة (17) (دعوة الطلبة لحضور اللقاءات عبر المدونات الإلكترونية الخاصة بعضو هيئة التّدريس) تعزى هذه النتيجة إلى أن هذه اللقاءات تضعف دور عضو هيئة التّدريس كمرجعية أكاديمية متخصصة للطلبة، وتلغي مهارة القراءة والكتابة لديهم، وتخلو من التواصل اللفظي أو غير لفظي أو الإنساني، وقد يعتقد البعض من أعضاء هيئة التّدريس أنها مضيعة للوقت.

وفي **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني مجال الإدارة** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.20 – 3.35)، إذ حصلت الفقرة (21) (توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.35) ودرجة توفر متوسطة، بينما حصلت الفقرة (22) (متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.20) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات، بلغت قيمته (3.28) ودرجة توفر متوسطة.

وقد تعزى نتيجة الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي وهي الفقرة (21) (توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة) إلى عدم رغبة عضو هيئة التّدريس في استخدام التعلم والتعليم الإلكتروني، وميله الشديد للطريقة التقليدية في التّدريس. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (شروق، حسان، وأريج محمد، 2015) من حيث وجود معيقات في استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني.

وحصلت الفقرة (22) (متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس) على أقل متوسط حسابي وقد تعزى هذه النتيجة إلى اعتقاد عضو هيئة التّدريس أن ذلك يؤدي إلى إضعاف دوره الجامعيّ كمرجعية أكاديمية متخصصة للطلبة، وقد يكون للعبء الدراسي الكبير دورٌ في ذلك، وقد تكون التكنولوجيا، من وجهة نظر عضو هيئة التدريس معقدة ولا يستطيع التعامل معها، وقد يرى أن طبيعة المساقات التّدريسية أحيانا، لا تتطلب متابعة تكنولوجيا التّدريس، وقد يكون عضو هيئة التّدريس رافضا للتغيير.

وفي **حقل التعلم والتعليم الإلكتروني (مجال البحث العلمي)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.30 – 3.51)، إذ حصلت الفقرة (27) (دعم الإنجازات البحثية إلكترونيا عن طريق تقديم الإسهامات المختلفة) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.51) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (28) (توضيح الالتزام بالأمانة العلمية للزملاء إلكترونيا) على أقل متوسط

حسابي وقيمته (3.30) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات، بلغت قيمته (3.38) ودرجة توفر متوسطة.

وحصلت الفقرة (27) (دعم الإنجازات البحثية إلكترونيا عن طريق تقديم الإسهامات المختلفة) على أعلى متوسط حسابي، وقد تعزى إلى أن عضو هيئة التّدريس، ينجز الأبحاث بغية الترقية الأكاديمية وفي حال وصل للترقية التي يريدها، يخمد لديه هذا الإنجاز، وقد يرى أن الجامعة لا تقوم بنشر بحوثه، وتعتبرها جزءا من مهماته هو.

وحصلت الفقرة (28) (توضيح الالتزام بالأمانة العلمية للزملاء إلكترونيا) على أقل متوسط حسابي، وتعزى هذه النتيجة إلى أن شبكة الإنترنت وفرت كل البحوث، وأن هناك القرصنة الإلكترونية، والجرائم المعلوماتية، التي يستطيع بها عضو هيئة التّدريس أخذ جزء من بحث آخر وإعادة صياغته، بأسلوب مختلف، ونسبته إلى نفسه.

وفي **حقل الجودة الشاملة (مجال التّدريس)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.26 – 3.49)، إذ حصلت الفقرة (33) (ضبط المحاضرة التّدريسية) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.49) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (30) (توظيف المقدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.26)، ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات، بلغت قيمته (3.38)، ودرجة توفر متوسطة.

وحصلت الفقرة (33) (ضبط المحاضرة التّدريسية) على أعلى متوسط حسابي وقد تعزى إلى أن عضو هيئة التّدريس، لا يضع أهدافًا لمحاضرته التّدريسية، ولا يوضح هذه الأهداف للطلبة، كونه يستند إلى خبرته الطويلة في التّدريس الجامعيّ، وقد يكون أكاديمياً إداريا فيضطر لمغادرة المحاضرة للاهتمام بأمر إداري طارئ، وقد لا يتقبل عضو هيئة التّدريس الاختلاف معه بالرأي فيفرض رأيه التّدريسي على المحاضرة؛ مما يقود إلى الرتابة والجمود والملل.

بينما حصلت الفقرة (30) (توظيف المقدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة) على أقل متوسط حسابي، حسب استجابات أفراد عينة الدّراسة، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى ضعف الاستثمار في التعليم، وعدم الموازنة بين مدخلات الجامعة ومخرجاتها، والافتقار للتواصل بين البيئتين الداخلية، والخارجية في الجامعة، وشيوع المركزية في اتخاذ القرارات؛ الأمر الذي ينفر منه عضو هيئة التّدريس. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (فاتنة، الشريف، 2013) في نتيجتها من حيث تحقيق جودة التعليم.

وفي **حقل الجودة الشاملة (مجال الزملاء)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.1 – 3.49)، إذ حصلت الفقرة (37) (مشاركة المعرفة بتقديمها لمن يحتاجها من الزملاء) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.49) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (40) (التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع) على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.10) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات، بلغت قيمته (3.30) ودرجة توفر متوسطة.

حصلت الفقرة (37) (مشاركة المعرفة بتقديمها لمن يحتاجها من الزملاء) على أعلى متوسط حسابي، وقد يكون السبب في ذلك أن السواد الأعظم من أعضاء هيئة التّدريس يميلون للعمل الفردي، وإلى أن تكون معرفتهم الأكاديمية ضمنية، علاوة على وجود تنافس بين أعضاء هيئة التّدريس وليس تعاونًا. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (بيكلر، وليفنز، وبيكر، 2012) من حيث التفاعلات بين الزملاء، والتشارك بينهم.

أما الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي (التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع) تعزى هذه النتيجة غير المرضية؛ إلى كثرة الأعباء التّدريسية، والإدارية الملقاة على عاتق عضو هيئة التّدريس، وغياب الحوافز التشجيعية، لمثل هذا النوع من التشارك، وعدم وجود تعليمات إدارية واضحة بهذا الشأن، والتعصب بشأن الرتب الأكاديمية، فلا يوجد تعاون بين الأستاذ وبين الأستاذ المساعد أو المشارك وهكذا.

وفي **حقل الجودة الشاملة (مجال الطلبة)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.06 – 3.53)، إذ حصلت الفقرة (49) (تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية) على أعلى متوسط حسابي وقيمته (3.53) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (45) (إتقان التحدث بلغة أجنبية) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.06) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات، بلغت قيمته (3.36)، ودرجة توفر متوسطة.

حصلت الفقرة (49) (تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية) على أعلى متوسط حسابي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التّدريس لا يعد هذه الكفاية ضمن مسؤولياته، فضلا عن تعدد وسائل التواصل الاجتماعي وبثها للأخبار والاتجاهات المتعددة.

وفيما يتعلق بالفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي، وهي الفقرة (45) (إتقان التحدث بلغة أجنبية)، وقد يعزى سبب هذه النتيجة إلى عدم تمكن بعض أعضاء هيئة التّدريس من إتقان التحدث بلغة أجنبية، وارتكازهم على أن التعليم الجامعيّ يعتمد على اللغة العربية، كلغة أولى علمية وتعليمية، واعتبار اللغة الأجنبية لغة مساندة .

وفي **حقل الجودة الشاملة (مجال خدمة المجتمع)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.01 – 3.47)، إذ حصلت الفقرة (54) (العلاقات الإيجابية مع المجتمع المحلي) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.47) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (58) (تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.01) ودرجة توفر متوسطة، وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام للفقرات (3.16) ودرجة توفر متوسطة.

وحصلت الفقرة (54) (العلاقات الإيجابية مع المجتمع المحلي) على أعلى متوسط حسابي وتعزى هذه النتيجة غير المرضية إلى أن عضو هيئة التّدريس يكتفي بخدمة المجتمع، من خلال مشاركته في الأنشطة الطلابية، التي تطرحها الجامعة كخدمة مجتمع.

وحصلت الفقرة (58) (تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع) على أقل متوسط حسابي، إذ لم تكن هذه النتيجة مرضية، بالنسبة لكفايات عضو هيئة التّدريس، فضلا عن أن عضو هيئة التّدريس لا يرى أن هذه ضمن مسؤولياته، لأن هناك شخصيات سياسية تختص بتحليل السياسات الوطنية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (سهير، دفع الله، 2015) من حيث الحاجة إلى تطوير أداء عضو هيئة التّدريس في خدمة المجتمع.

وفي **حقل الجودة الشاملة (مجال الإدارة)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.11 – 3.41)، إذ حصلت الفقرة (60) (تحسين فرص الحصول على المعرفة) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.41) ودرجة توفر كبيرة، بينما حصلت الفقرة (59) (تقدير الأنظمة الجامعيّة) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.11) ودرجة توفر متوسطه كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (3.28) ودرجة توفر متوسطة.

حصلت الفقرة (60) (تحسين فرص الحصول على المعرفة) على أعلى متوسط حسابي، وتعزى هذه النتيجة إلى عدم رغبة عضو هيئة التّدريس في الاتصال والتواصل، مع إدارات الجامعة، مادام يقوم بوظائفه المطلوبة، إذن لا ضرورة لديه لمثل ذلك التواصل من وجهة نظره. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الهرامشة، 2015) من حيث تحسين فرص الحصول على المعرفة، وتطبيق التحسين والتطوير المستمر من قبل الإدارة التعليمية، حيث جاء بدرجة متوسطة.

بينما حصلت الفقرة (59) (تقدير الأنظمة الجامعيّة) على أقل متوسط حسابي، وتعزى هذه الفقرة إلى أن البعض من أعضاء هيئة التّدريس من ذوي الرتبة الأكاديمية الأقل من رتبة استاذ يرون أن هناك إجحافاً بحقهم، من حيث نصاب الساعات التّدريسية، وحرمانهم نوعاً ما من

إجازات التفرغ، وعدم توفر فرص حصولهم على المعرفة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الكناني، ووناس، 2013) من حيث ضعف تطبيق إدارة الجودة.

وفي **حقل الجودة الشاملة (مجال البحث العلمي)** تراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.25 – 3.38)، إذ حصلت الفقرة (70) (الحصول على مصادر تمويل للبحث العلمي) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.38) ودرجة توفر متوسطة، بينما حصلت الفقرة (66) (إنجاز الأبحاث العلمية) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.25) ودرجة توفر متوسطة، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للفقرات قد بلغت قيمته (3.3) ودرجة توفر متوسطة.

حصلت الفقرة (70) (الحصول على مصادر تمويل للبحث العلمي) على أعلى متوسط حسابي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى قناعة عضو هيئة التّدريس بأن الحصول على دعم مالي من أحد مصادر التمويل، يحتاج لإجراءات إدارية معقدة، ولهذا فإنه ينجز الأبحاث دون اللجوء للدعم. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عارف، 2015) من حيث وجود معوقات تعيق تطبيق الجودة الشاملة، ومنها ضعف الدعم المالي.

بينما حصلت الفقرة (66) (انجاز الأبحاث العلمية) على أقل متوسط حسابي، ولم تكن هذه النتيجة بالمستوى المطلوب، باعتبارها كفاية من كفايات عضو هيئة التّدريس، وقد يعزى هذا إلى مهام عضو هيئة التّدريس، وكثرة أعبائه التّدريسية والطلابية، والمجتمعية مما يقلل من فرصة تفرغه للبحث العلمي. ومن وجهة نظره، إن المجلات المحكمة تأخذ وقتاً طويلا في نشر البحوث، علاوة على قلة التعاون بين الجامعات في هذا المجال، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (النجار،2015) من حيث معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة التي تمثلت بالبحث العلمي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة أهمية الكفايات التّدريسيّة اللازمة المبنيّة على الاتجاهات المعاصرة لدى أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر الإداريين الأكاديميين وأعضاء هيئة التّدريس فيها؟

أظهرت نتائج الإجابة عن هذا السؤال أن **مجال خدمة المجتمع في حقل التعلم والتعليم الإلكتروني** قد احتل المرتبة الأولى، في مجالات أهمية التعلم والتعليم الإلكتروني، وقد يرجع سبب ذلك إلى أن المجتمعات تتنافس فيما بينها لأن تكون سباقة إلى مواكبة التطور، والتقدم التكنولوجي، فالجامعة هي مرآة المجتمع، وعضو هيئة التّدريس هو عضو فاعل في المجتمع.وقد رأى أفراد عينة الدّراسة أن هذا المجال مهم؛ لأن عضو هيئة التّدريس يربط بين كفاياته التّدريسية ومساقاته التّدريسية بخدمة المجتمع، ومشكلاته، وواقعه، وتطلعاته.

وفـي **حقـل الجـودة الشـاملة نـال مجـال الطلبـة** المرتبـة الأولـى فـي مجـالات أهميـة الجـودة الشـاملة، وذلـك لإيمـان عضـو هيئـة التّـدريس بـأن كفاياتـه التّدريسية وأداءاتـه التعليميـة، ستنعكس نتائجـه الإيجابيـة لاحقـاً علـى المخرجـات التعليميـة، وهـم الطلبـة والـذين بـدورهم سيلتحقون بسـوق العمـل، كمـا وستنعكس هـذه النتيجـة بالتأكيـد علـى أن الجـودة الشـاملة ستتحقق فـي المـدخلات، والعمليات والمخرجات الجامعيّة، وأن تحقيق الجودة الشـاملة الجامعيّة إنمـا تكـون بـامتلاك عضـو هيئة التّدريس لكفاياته التّدريسية، والأدائية، والمعرفية، والمهاراتية، والسلوكية.

وفيمـا يتعلـق بدرجـة الأهميـة، فقد أظهـرت النتـائج أن جميـع فقـرات حقـل الـتعلم والتعلـيم الإلكتروني وفقرات حقل الجودة الشاملة، حصلت على أهمية مرتفعة جداً، وهذا يدل على أن عينة الدّراسة تعي جيدا أهمية هذه الكفايات، وأن هذه الكفايات يجب أن تكون بهذا المستوى، وأن أفراد عينـة الدّراسة يعون جيداً أن هذه الكفايـات مهمـة جدا؛ لأن التكنولوجيـا لغـة العصـر، ولغـة التعليم. ارتقاءً بمؤسسات التعليم العالي التي تضم أعضاء هيئة التّدريس، والإداريين الأكاديميين.

ويفترض فـي عضـو هيئـة التدريس عنـدما يتم تعيينـه أن يقـوم بالتّـدريس، والبحـث العلمـي، وبخدمة المجتمع، وأن يتمتع بالكفايـات التّدريسية التـي تؤهلـه للقيـام بمهنـة التّـدريس، وهـذا يتطلـب منه فهما عميقا للأدوار التربوية، ولدوره المهم في البيئة التعليمية، وتعليم الطلبة بكفاءة وعصرية، مما يؤدي إلى تحسين نوعية التعليم، وتطويرها وفقا للاتجاهات المعاصرة وبما يعـود بـالنفع علـى الطلبـة، ومـا يتناسـب مـع دوره كعضـو هيئـة تـدريس جـامعي، وأن تكـون كفاياتـه متناغمـة مـع تكنولوجيا التعلم والتعليم الإلكتروني، والجودة الشاملة.

كما ترى الباحثة أن ارتفاع أهمية حقل التعلم والتعليم، وحقل الجـودة الشـاملة قد يعـود إلـى الاعتراف الواضح من قبل أعضـاء هيئـة التدريس بأهميـة تلك الكفايـات، حتـى وإن لـم تتـوفر لديـه ولكن بما أنها متوفرة؛ وجب عليه الاعتراف بأهميتها.

إن أهـم مـدخل مـن مـدخلات التعلـيم الجـامعيّ هـو أعضـاء هيئـة التّـدريس الـذين يتمتعـون بكفايـات تدريسـية عاليـة، مواكبـة للتطـورات التكنولوجيـة، إذ تعـد هـذه الكفايـات أسـاس التجديـد والتجويـد، والارتقـاء بسـمعة الجامعـة، كمـا أن الأداء التّدريسـي لعضـو هيئـة التّـدريس، إنمـا يعتمـد بالدرجة الأولى على أساس توفر الكفايات المتناغمة مع الاتجاهات المعاصرة، وأن الجامعات لا تتميز إلا بوجود أعضاء هيئة تدريسية تمتلك كفايات تدريسية بمستوى عال من الإتقان.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (العتيبي، 2011) التي كان من نتائجها، أن أولى الكفايات التـي يجـب أن تتـوفر لـدى عضـو هيئـة التّـدريس هـي توظيـف التـدريب الإلكترونـي فـي تـدريس

المقررات، واتفقت أيضا مع دراسة ميهدنزهاد (Mehdinezhad, 2012) التي أشارت نتائجها إلى أن أعضاء هيئة التّدريس شعروا بالفعالية في عملهم، فيما يتعلق بالمناهج الدّراسيّة، والتعليم، والحاجة لتنفيذ التكنولوجيا، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الجعافرة، 2015) التي أظهرت نتائجها أن مستوى تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التّدريس جاء بمستوى مرتفع، وكذلك اتفقت نتيجة هذه الدّراسة مع دراسة (الحراحشة، 2016) من حيث مستوى الجودة التعليمية حيث جاء بدرجة عالية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة (α=0.05) في الفجوة بين درجة التوفر، ودرجة الأهمية، في الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي (رؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التّدريس) والجنس؟

بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أي حقل من حقول الدّراسة أو فقراتها **فيما يتعلق بالجنس**، وهذا يدل على تشابه الحاجات لأفراد عينة الدّراسة مهما كان جنسهم، ذلك أن أعضاء هيئة التّدريس ذكورا وإناثا يعملون في الجامعة نفسها، وتطبق عليهم نفس القوانين دون تفريق، ولديهم البيئة التعليمية والاجتماعية والثقافية نفسها داخل الجامعة.

وقد وجدت فروق بين درجة التوفر، ودرجة الأهمية **تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي (رؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التّدريس)** وكانت هذه الفروق لصالح أعضاء هيئة التّدريس، وهذا يعني أن أعضاء هيئة التّدريس بحاجة إلى مسرد للكفايات التّدريسية يتماشى مع التطورات التي يشهدها العالم، وبما يواكب التعلم والتعليم الإلكتروني، والجودة الشاملة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أنّ عضو هيئة التّدريس عندما يتم تعيينه في الجامعة، يؤخذ بعين الاعتبار، بل ويشترط حصوله على درجة الدكتوراة من جامعة معترف بها كأدنى مؤهل أكاديمي، لكن ليس كل عضو هيئة تدريس يعمل بالجامعة على معرفة ودراية بالكفايات التّدريسية، فالجامعة قد لا تكون واضحة بهذا الشأن، ويظن عضو هيئة التّدريس أن امتلاكه لدرجة الدكتوراة يجعله يقوم بمهامه التّدريسية على أكمل وجه، ولهذا فهو ينطلق من فكرة استخدام أسلوبه التّدريسي التقليدي إن جاز للباحثة التعبير، لأن الجامعة لا تسأله عن كفاياته، وهل أعد جيدا للتدريس أم لا؟.

وترى الباحثة أن هذا ليس مبرراً لدى عضو هيئة التّدريس، بل لا بد له من البحث عن أنجع الأساليب التّدريسية التي تزيد من كفاياته، وتجعلها مواكبة للاتجاهات المعاصرة. كما وترى الباحثة أن هذه النتيجة قد تعزى إلى أن البعض من أعضاء هيئة التّدريس، وممن يمتلكون الخبرة

الكافية، يرون في تعلم كفايات معتمدة على التعلم والتعليم الإلكتروني والجودة الشاملة، مضيعة للوقت وهدرا له، ولن يكون لها أي داع، فخبرتهم الأكاديمية تكفل بذلك.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والخامس: ما المسرد المناسب للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والمبنية على الاتجاهات المعاصرة؟

ما درجة ملاءمة المسرد المقترح، من وجهة نظر الخبراء التربويين؟

إن توفر الكفايات التّدريسية لعضو هيئة التّدريس الجامعيّ لأهمية كبيرة، ذلك أن الجامعة إحدى أدوات التقدم والتطور في المجتمع، وبما أن عضو هيئة التّدريس الجامعيّ أحد مدخلات الجامعة ألرئيسة ورافد مهم من روافدها، وجب عليه تطوير كفاياته التّدريسية وتحقيق التحسين المستمر لأداءاته التّدريسية، وزيادة كفاياته التخصصية والمعرفية بما يمكنه من معرفة نقاط قوته ونقاط ضعفه، كل ذلك بناء على التعلم والتعليم الإلكتروني، والجودة الشاملة.

فضلا عن استخدام الأدوات المعرفية التي تقوم الجامعة بتوفيرها لأعضاء هيئة التّدريس حتى يكونوا قادرين على التعامل والتفاعل مع الاتجاهات المعاصرة. لأنه بات من الضرورة بمكان وجوب تطوير الكفايات التّدريسية لعضو هيئة التّدريس الجامعيّ، فجودة كفاياته التّدريسية دليلا على جودة التعليم الذي تقدمه الجامعة.

وبناء على نتائج السؤال الأول التي كانت متوسطة في حقل التعلم والتعليم الإلكتروني وحقل الجودة الشاملة، مما يشير عدم توفر كثير من كفايات عضو هيئة التّدريس، وبعد مراجعة الأدب النظري والدّراسات السابقة المتعلقة بالكفايات التّدريسية لأعضاء هيئة التّدريس، وأهميتها، وأنواعها، وأهدافها، وأثرها على العملية التعليمية والطلبة وكذلك الجامعة، وبالإفادة من نتائج الدّراسة الميدانية تم تحديد حقلين رئيسيين، ولكل منهما فقرات فرعية لمسرد الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة.

وعليه فقد تشكل مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس، وذلك بتقديم مسرد للكفايات التّدريسية لأعضاء هيئة التّدريس،وقدم مسرد لهذه الكفايات التّدريسية. وعند استخراج صدق البناء للمسرد عن طريق حساب ارتباط فقرات المسرد مع الحقل و ارتباط

الفقرات مع الحقلين ككل، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لكل الفقرات مع حقلها، وعلى كل المسرد وهذا يدل على أن المسرد يتمتع بقدر كاف من المناسبة.

وهذا يدل على أن تصميم أداة الدّراسة بني على أساس إدراك الواقع الفعلي للكفايات التّدريسية، مما يجعل المسرد يأخذ درجة عالية من المناسبة لدى جميع أفراد العينة.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (النجار،2011) ودراسة (محمد، أحمد،2014) ودراسة (الربابعة، 2015) إذ تناولت هذه الدّراسات الواقع، واتفقت مع دراسة (سهير، دفع الله، 2015) التي درست حاجة عضو هيئة التّدريس إلى تطوير أدائه التّدريسي.

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدّراسة، بعد أن درست الواقع والأهمية وظهرت الفروق بينهما، هذا أوجد الحاجة إلى المسرد، كما وقامت الدّراسة بعمل تحليل عاملي يضع مسرداً ملائما فيه عدد من كفايات **التعلم والتعليم الإلكتروني** في مجال التّدريس، والزملاء، وخدمة المجتمع، والإدارة، والبحث العلمي، وكذلك **كفايات الجودة الشاملة** التي تمثلت بمجالات التّدريس، والزملاء، وخدمة المجتمع، والإدارة، والبحث العلمي.

تم عرض هذا المسرد على الخبراء التربويين لتحكيمه، ونال المسرد المقدم الصدق التحكيمي من مجموعة من المحكين، وبذلك تم اعتبار المسرد منسباً للأهداف التي وضعت من أجله.

وعليه فقد قدمت الباحثة مسرداً للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس والإداريين الأكاديميين بحيث يمكن تقديمه أمام المسؤولين حتى يتم طرحه في الجامعات وذلك لكي يمتلك أعضاء هيئة التّدريس هذه الكفايات، لأنه للآن لا يوجد مسرد للجامعات يمكن الرجوع إليه، تم وضع هذا المسرد المتكامل الذي تناول كفايات التعلم والتعليم الإلكتروني من جهة، ومن جهة أخرى تناول كفايات الجودة الشاملة، وبهذا يكون ملائما للكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدّراسة، توصي الباحثة بالآتي:

- بناء على نتائج السؤال الأول التي كانت متوسطة، توصي الدّراسة بتوظيف البريد الإلكتروني في التّدريس، والمشاركة في مؤسسات المجتمع المدني المحلية. وعقد دورة ICDL الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، والنجاح بكل متطلباتها، وتكون ملزمة لهم.
- أشارت نتائج الدّراسة إلى عدم توفر كثير من الكفايات التّدريسية، لدى عضو هيئة التّدريس لذا قدم هذا المسرد لهذه الكفايات. وتوصي الدّراسة بربط منح الرتب الأكاديمية لأعضاء هيئة التّدريس بدرجة مهاراتهم الحاسوبية.
- بناء على نتائج السؤال الثاني التي حازت على أهمية كبيرة، فتوصي الدّراسة بوضع سياسة التعيين والترقية في الجامعات يكون ضمن امتلاك الكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس. واعتماد الجامعات الأردنية معيار جودة الكفايات التّدريسية كأساس للوصول للجودة الشاملة.
- أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين الفقرة والحقل المنتمية إليه وأيضا لكل المسرد، كانت موجبة ودالة إحصائيا. وهذا يدل على أن المسرد المقترح يتمتع بقدر كاف من المناسبة.وعليه توصي الدّراسة باستخدامه كمرجعية للتعيين في الجامعة. وعليه توصي الباحثة بتبني المسرد المقترح لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية.
- تقوم الجامعات بعقد دورات تدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية تهدف إلى السعي لأن يمتلكوا هذه الكفايات، وكذلك تطوير برامج تدريبية لهم لتمكينهم من هذه الكفايات ضمن فترات زمنية ملائمة لهم، وكلف تغطي هذه البرامج.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

القرآن الكريم.

ابن منظور (1984)، **لسان العرب.** القاهرة: مكتبة دار المعارف.

ابن منظور (1986)، **لسان العرب.** بيروت: لبنان.

أبو حسين، سامي (2014)، **الارتقاء بفاعلية عضو هيئة التّدريس. تقويم الأداء التّدريسي لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي.** عمان: دار أمجد.

أبو مغلي، سميح وآخرون (2006)، **قواعد العمل في الجامعة. دليل عمل لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي.** عمان: جامعة عمان العربية.

أحمد، صلاح وحجة، عبدالرحمن (2012)، تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التّدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم. **مجلة جامعة كسلا**،1(1): 50-80.

البربري، مدحت احمد فتح الله (2010) **الأستاذية الراعية (العلاقة المنتورية) دور الأستاذ الجامعيّ في رعاية طلابه الباحثين لتعميق الانتماء للجامعة ومستوى الطموح.** الإسكندرية: دار الوفاء.

البستاني، بطرس. (1988)، **محيط المحيط.** لبنان: مكتبة لبنان.

بصفر، حسان و عامر، طارق، وعامر، ربيع (2011)، **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التّدريس بالتعليم الجامعيّ.** القاهرة: طيبة.

بلعاوي، ابراهيم ونمر، إبراهيم.(2007)، **فن التّدريس وطرائقه العامة.** عمان: دار حنين.

البهواشي، السيد (2007) **معجم مصطلحات الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي.** القاهرة: عالم الكتب.

بوزيان، راضية (2010)، واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر. **ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: رهانات ضمان الجودة في التعليم العالي الذي نظمه منتدى جامعات الشرق الجزائري يومي 20-21 نوفمبر.** عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

جان، خديجة (2010)، كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدّراسات العليا، **مجلة دّراسات في المناهج وطرق التّدريس**، 2(155): 37-14.

الجعافرة، عبدالسلام (2015)، فاعلية أداء أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. **مجلة دّراسات العلوم التربوية**، 42(1): 139-155.

الحراحشة، فواز، والمومني، حازم (2016)، مستوى الجودة التعليمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وعلاقتها ببعض المتغيرات. **مجلة دّراسات العلوم التربوية**، 43(3): 2123-2140.

حسن، محمد ونصيف، شيماء (2014)، أساليب تطوير أداء أعضاء الهيئة التّدريسية من وجهة نظرهم، **المؤتمر الدولي الأول تطوير البحث العلمي في التعليم العالي** 4، 11-13 اغسطس عمان، الأردن.

الحلاق، علي (2014)، طرائق التّدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التّدريس في جامعة عمان العربية للدّراسات العليا ومسوغات استخدامها. **مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس**، 12(2): 143- 163.

حمود، خضير (2002)، **إدارة الجودة وخدمة العملاء.** عمان: دار المسيرة.

خليفات، نجاح (2013)، **تربويات المعلم الذي نريد.** عمان: دار اليازوري.

درويش، ايهاب (2009)، **التعليم الإلكتروني المفهوم، الأهداف، المبررات، إمكانية التطبيق.** القاهرة: دار السحاب.

دفع الله، سهير (2015)، مدى حاجة عضو هيئة التّدريس إلى تطوير أدائه التّدريسي، **مجلة القراءة والمعرفة**، 169 (3)، 88-55.

الربابعة،علي (2015)، بعنوان "مدى امتلاك أعضاء هيئة التّدريس في كلية الشريعة والدّراسات الإسلامية الكفايات التّدريسية في جامعة القصيم من وجهة نظرهم، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية**، فلسطين، 3(12)،297-328.

الربيعي، محمود (2008)، **استراتيجيات التعلم التعاوني.** العراق: دار الضياء.

زين الدين، محمود (2007) **كفايات التعليم الإلكتروني**. جدة: دار خوارزم.

السعايدة، محمد (2015)، **مهارات التّدريس الجامعيّ التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التّدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن.

سعيد، فيصل (2015)، دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تعزيز القيم الخلقية لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي. **مجلة القراءة والمعرفة** – مصر، 166(2)، 227-259.

سلامة، عبدالحافظ (2013)، برنامج تدريبي مقترح لدمج التكنولوجيا في التعليم لدى أعضاء هيئات التّدريس في كليات المجتمع الأردنية الخاصة في ضوء احتياجاتهم التدريبية. **مجلة دّراسات العلوم التربوية**، 40(2)، 1483-1492.

السيد، علي (2008)، **مصطلحات في المناهج وطرق التّدريس.** المنصورة: دار عامر.

شريف، شروق، ومحمد، أريج (2015)، واقع استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التّدريس في جامعة الخليل. **مجلة جامعة هيبورن للأبحاث الإنسانية**، 10(2)، 138-160.

الشريف، فاتنة (2013)، مدى مساهمة تطوير أداء أعضاء هيئة التّدريس في تحقيق جودة التعليم: جامعة المدينة العالمية نموذجا. **المجلة العربية للدّراسات التربوية والاجتماعية**، 5(5):91-111.

صومان، أحمد (2015)، تقويم التّدريس الفعال لأعضاء هيئة التّدريس من وجهة نظر طلبة جامعة الإسراء وعلاقتها ببعض المتغيرات**. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث التربوية وعلم النفس**، 3(10): 289-315.

الطراونة، اخليف (2010)، **رؤى وأفكار في التعليم العالي.** عمان: دار أمجد.

الطويل، هاني (2006)، **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي.** عمان: دار وائل.

عارف، كاظم (2015)، معوقات تطبيق ادارة الجودة الشاملة في جامعة اللسليمانية التقنية دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة السليمانية التقنية. **المجلة العربية لتأكيد الجودة في التعليم العالي**، 1(8)، 191-207.

العتيبي، منصور (2011)، الكفايات الأخلاقية والتقنية للأستاذ الجامعيمن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في نجران والخرج. **مجلة كلية التربية بالمنصورة-** مصر، 77، (2)، 310-367.

العزاوي، محمد (2005)، **إدارة الجودة الشاملة**. عمان: دار اليازوري

عقيلي، عمر (2001)، **المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة**. عمان: دار وائل.

العكر، جميل (2001)، **تطوير الكفايات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء عضو هيئة التّدريس فيها وعلاقتها بالمجتمع المحلي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

علوان، قاسم (2005)، إدارة الجودة الشاملة، إمكانية تطبيقها في كليات جامعة التحدي، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، 46(1): 40-73.

عليمات، صالح (2004)، **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية.** عمان: دار الشروق.

العموش، نايف، والسرحان، خالد (2013)، درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب. **مجلة دراسات- العلوم التربوية**، (4):569-582.

غنيمة، هناء (2014)، سمات شخصية الأستاذ الجامعيّ في ضوء جودة التعليم وعلاقتها بالانتماء الاجتماعي والعنف. **مجلة الدّراسات العربية في علم النفس**، 4(69): 393-461.

الفتلاوي، سهيلة (2003)، **الكفايات التّدريسية.** عمان: دار الشروق.

الكناني، عايد، ووناس، عزيز (2013)، درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة كما يراها أعضاء هيئة التّدريس في كلية التربية الرياضية، **مجلة جامعة كربلاء.** 6(14): 35-54.

لشهب، يونسي وحداني، عبدالعزيز (2010)، مفهوم الكفاية في المجال التربوي التعريف والنظرية البيداغوجية، **مجلة العلوم الإنسانية**،44(2)، 120-145.

محمد، أحمد، والسيد، محمد (2014)، كفايات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التّدريس بجامعة ام القرى: دراسة ميدانية. **مجلة دّراسات عربية في التربية وعلم النفس**، 51(51): 333-370.

مرسي، محمد (2002)، **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعيّ المعاصر وأساليب تدريسه.** القاهرة: عالم الكتب.

مرعي، توفيق (2003)، **شرح الكفايات التعليمية.** عمان: دار الفرقان.

مساعدة، وجدان (2013)، **الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.** أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

مشنان، بركة، ويحياوي، الهام (2015)، تطبيق متطلبات إدارة الجودة من وجهة نظر عضو هيئة التّدريس في كلية الاقتصاد- جامعة باتنة- **مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية**، 13(6): 114-144.

المصري، إيهاب وعبد الرؤوف، طارق (2013)، **لكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب.** مصر: دار طيبة.

معتوق، خالد بن سليمان (2015)، كفايات وأدوار أعضاء هيئة التّدريس بقسم علم المعلومات بجامعة أم القرى: دراسة وصفية تحليلية، **المجلة العربية للدّراسات المعلوماتية-** السعودية، 2(6): 5-47.

المغايرة، نسيبة (2014)، **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

المولى، حميد (2011)، **التعليم في عصر المعلوماتية.** الإمارات: دار الكتاب الجامعيّ.

الناصر، علاء، والسامرائي، مهدي (2012) **إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعيّ.** العراق: دار الذاكرة.

النجار، إياد (2011)، مدى امتلاك عينة من أعضاء هيئة تدريس العلوم لكفايات أنسنة التعليم في جامعة أم القرى من وجهة نظر طلابهم. **مجلة التربية(جامعة الأزهر)**، 145(1)، 219-242.

النجار، نعمان (2015)، معوقات تطبيق معايير الجودة الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. **المجلة العربية لتأكيد الجودة في التعليم العالي**، 3، (8)، 3-27.

نجم، عبود. (2005)، **إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات.** عمان: مؤسسة الوراق.

الهرامشة، حسين (2015) التطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية لضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التّدريسية في الجامعات الأردنية**. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي**، 8(1)، 31-45.

يوسف، محمد، وبلة، عبدالصادق (2016)، مدى توافر الكفايات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التّدريس بجامعة البطانة من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس. **مجلة جامعة البطانة للعلوم الإنسانية والإجتماعية**، 1(4): 111-72.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Abouelenein, Y. (2017). Using Electronic Information Resources Centers by Faculty Members at University Education: Competencies, **Needs and Challenges**. 16(1), 219-239.

Akrarawang, C, Kidrank. P, Nungchalern, P.(2016). Developing ICT Competency for Thai Teachers Through Blended Training**. Journal of educational and learning,** 10(1)., 15-21.

Al-Din. Kamal, M. and Abouzid, M. (2016) Extent of Implementing the Total Quality by Academic Departments Heads at Najran University from Faculty Members' Perspectives**. Journal of Education and Practice**, 7, (2), pp 48-56.

Al-Thani,A,. Al-Meghaissib, L. and Nosair, M. (2016) Faculty Members Views Of Effective Teaching A Case Study of Qatar University**. European Journal of Education Studies**, 2, (8): 324-354.

Arif, M, and Smily,F. (2003) Business like Accountability Comentary on Morilton Baldrige**. Education Journal**, 123,(4): 745-762.

Beuckelaer, A., Lievens, F.and Bucker, J. (2012) The Role of Faculty Members' Cross-Cultural Competencies in Their Perceived Teaching Quality: Evidence from Culturally-Diverse Classes in Four European Countries. **Journal of Higher Education**. 83(2): 217-248.

Carril,M, Cesar,P, Sanmamed,G. Selles,H.and Nuria,M. (2013) Pedagogical Roles and Competencies of University Teachers Practicing in the E-Learning. Environment . **International Review of Research in Open and Distance Learning**, 14(3):462-487.

Glasser, w. (2000) **The Quality school: Managing Students without coercion.** NY: Harpercolins publisher

Glen A,. Gopaul, B., Weinrib, J.,. Metcalfe,A.,. Fisher.D and Gingras, Y. and Rubenson,K. (2016) The Academic Profession in Canada Perceptions of Canadian University Faculty about research and teaching, **Canadian Journal of Higher Education**, 46(2): 55-77.

Gopoul,B., Jones,G,, Weinrib,J., Netcalfe,A ,and Ruberson,k ,(2016). The Academic Profession in Canada:Perception of Canadian University Faculty about Research And Training.. **Canadian journal of higher** education, 46(2), 55-77.

Heizer, J, and, Render B.. (2001) **Operation Management**. New Jersey: prentice- Hall, Inc.171.

Mehdinezhad,V. (2012) Faculty Members' Understanding Of Teaching Efficacy Criteria and It Relation to Their Characteristics**. International Journal of Instruction,** 1649 (609): 333-370.

Pobbins. S. and Decenzo, D. (2001) **Fundamental of Management**, 3rd ed., Nj: Prrentic Hall Inc, Upper Saddle Riven.

Radwan, K. (2016) Factors Influincing Teaching of Faculty Members In Faculty of Educational Sciences At University Of Jordan From Their Perspective**. British Journal of Humanities and Social Studies**, 14, (2).

Radwan, K. (2017) Status Quo Of Educational Communication Between Public High School Principals And Their Teachers At Zarqa Education Directorate II From The Perspective Of Teachers**. British Journal of Humanities and Social Studies,**16,(1).

Rhodes, L. A. (1992). On the road to quality. **Educational Leadership,** 49(6), 76-80.

Ritter, J. (2005**) The Application of Total Quality Management to Higher Education: A Comparative Study of Perceptions of Community College AcademicOfficers and Chief Financial Officers**, Unpublished dissertation, Kent State University.

Shavaran. S. and Rajaeepour, S, and Kazemi,I and Zamani,B. (2012) Development and Validation of Faculty Members' Efficacy Inventory in Higher Education. **International Education Studies**, 5, (2):175-205.

الملحقات

الملحق (1)

أداة الدّراسة بصورتها الأولية

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

الدكتور.. الفاضل

تحية طيبة وبعد...

فتقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان" **مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة "** وذلك كمتطلب للحصول على درجة الدكتوراة في الإدارة التربوية، من الجامعة الأردنية، ومن أجل تحقيق أهداف الدّراسة، والإجابة عن أسئلتها، تم تطوير أداة الدّراسة (الاستبانة) التي نعرضها أمامكم.

واليكم أداة الدّراسة (الاستبانة) مكونة من الحقول الآتية:

الحقل الأول: التعلم والتعليم الإلكتروني

الحقل الثاني: الجودة الشاملة

علما بأن الإجابة عن فقرات الاستبانة ستكون وفقا لمقياس ليكرت الخماسي، مع العلم بأن الباحثة قامت بتطوير أداة خاصة بهذه الدّراسة من خلال مراجعة الدّراسات السابقة والأدب النظري في هذا الموضوع، وبما أنكم المختصين والمهتمين بهذا المجال، يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الأداة في صورتها الأولية، راجيا منكم التكرم بقراءتها، والحكم على ملاءمة فقراتها لأهداف الدّراسة، ودرجة وضوحها واقتراح ما ترونه مناسبا، من ملاحظات، عن الفقرات بشكلها العام سواء بالحذف أم الإضافة أم التعديل.

مع جزيل شكري وامتناني لكم على حسن تعاونكم.

الباحثة

ختام نظمي حسن رضوان - الجامعة الأردنية

كلية العلوم التربوية- قسم الإدارة التربوية والأصول

الحقل الأول: التعلم والتعليم الإلكتروني

المجال	الكفايات	ملاءمة الكفاية للمجال		وضوح الفقرة		التعديلات المقترحة
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	
التّدريس	توفير مساقات تدريسية إلكترونية.					
	الرد على اسئلة الطلبة إلكترونيا.					
	استخدام محركات البحث بانواعها بطريقة احترافية.					
	تحميل برمجيات تساعد على التّدريس الإلكتروني					
	حفظ الملفات المتعلقة بالمساقات التّدريسية إلكترونيا					
	استخدام الحاسوب الشخصي للتدريس					
	الاطلاع على أحدث الأساليب التّدريسية في الجامعات المتقدمة					
	استخدام موقع الجامعة الإلكتروني					
	تنمية الأداءات الإلكترونية باستمرار					
	التنويع في استخدام معالجات النصوص من وورد وبوربوينت في عرض المساق التّدريسي					
	التخطيط إلكترونيا للمساق التّدريسي					
	امتلاك كفاية استخدام الانترنت					
	امتلاك مدونة إلكترونية على الانترنت					
	الاطلاع على مجلات إلكترونية علمية محكمة					
	الاطلاع على أحدث الكتب الإلكترونية					
	اطلاق موقع إلكتروني خاص					
	تصميم محاضرات إلكترونية					

المجال	الكفايات	ملاءمة الكفاية للمجال		وضوح الفقرة		التعديلات المقترحة
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	
	تعزيز توظيف الحاسوب في التّدريس					
	استخدام الوسائل التكنولوجية الايضاحية في التّدريس					
	اعطاء محاضرات محوسبة					
	القدرة على ارسال واستقبال البريد الإلكتروني					
	التعامل مع الملفات الحاسوبية					
	التعامل مع البرمجيات التكنولوجية					
الزملاء	تبادل الخبرة مع الزملاء في نفس التخصص في جامعات اخرى عبر البريد الإلكتروني					
	اظهار الرغبة في التعامل مع الزملاء في نفس التخصص في نفس الجامعة					
	التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية ومدونات الزملاء من اعضاء هيئة التّدريس					
خدمة المجتمع	الاعتماد على التقنيات الحديثة في تبادل المعارف					
	عقد لقاءات إلكترونية توعوية تتناول ابرز الاحداث الحياتية في المجتمع					
	التواصل مع الشخصيات المجتمعية إلكترونيا					
	ربط موقعه الإلكتروني مع المجتمع المحلي					
	الاجابة إلكترونيا عن استفسارات المجتمع المحلي في القضايا الجامعيّة					
	الاتصال والتواصل إلكترونيا مع اعضاء هيئة تدريس في جامعات عربية وعالمية					

المجال	الكفايات	ملاءمة الكفاية للمجال		وضوح الفقرة		التعديلات المقترحة
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	
الطلبة	الرد على اسئلة الطلبة إلكترونيا					
	ارسال الواجبات من قبل الطلبة عبر البريد الإلكتروني					
	عرض نتائج الطلبة إلكترونيا على موقع الجامعة					
	ارسال مرفقات بالبريد الإلكتروني للطلبة					
	تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الانترنت في البحث					
	دعوة الطلبة لحضور اللقاءات والندوات عبر المدونات الإلكترونية الخاصة به					
	توفير بنية تكنولوجية تحتية للطلبة داخل القاعة التّدريسية					
	التواصل مع الطلبة إلكترونيا					
الإدارة	متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس					
	توفر التدريب لكيفية استخدام التكنولوجيا					
	تنمية الجوانب المعرفية الإلكترونية لدى عضو هيئة التّدريس					
	توفر مراكز للمعلومات الإلكترونية					
	جودة التعليم الإلكتروني الجامعيّ					
البحث العلمي	الاستفادة من شبكة الانترنت في نشر الابحاث					
	معرفة كيفية الوصول إلى المقالات والبحوث المنشورة					
	المشاركة في ابحاث إلكترونية عالمية					
	دعم الانجازات البحثية إلكترونيا					
	نشر الابحاث على الانترنت					
	توجيه الطلبة للالتزام بالامانة العلمية					

الحقل الثاني: الجودة الشاملة

المجال	الكفايات	ملاءمة الكفاية للمجال		وضوح الفقرة		التعديلات المقترحة
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	
التّدريس	تماشي الكفايات التّدريسية مع الاتجاهات المعاصرة					
	مواكبة العولمة					
	توظيف القدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة					
	الرغبة في التغيير نحو الأفضل					
	متميز تدريسيا					
	التجويد في الطرائق التّدريسية					
	اتقان الكفايات المتعلقة بالمساق التّدريسي					
	احداث تغيير ايجابي للجامعة					
	زيادة كفاءة المخرجات التعليمية من الطلبة					
	ضبط المحاضرة التّدريسية					
	التنوع في الأساليب التدرييسية					
	الارتباط بفلسفة التعليم العالي					
	التمكن من المساقات التّدريسية					
	اتقان مهارة عرض المساق التّدريسي					
	الحداثة والعصرية في عرض المعلومات					
	اعداد خطة تدريسية شاملة لكل المساق التّدريسي					
الزملاء	تقديم الدعم والمؤازرة للزملاء الجدد					
	احترام رتبة الزملاء الأكاديمية					
	مشاركة المعرفة					
	التشارك في اعداد الخطط للمساقات التّدريسية					
	تقديم المعرفة لمن يحتاجها					

المجال	الكفايات	ملاءمة الكفاية للمجال		وضوح الفقرة		التعديلات المقترحة
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	
	المشاركة في اجتماعات القسم الدورية					
	المشاركة في تأليف الكتب التخصصية					
	تبادل الخبرات مع ذوي الاختصاص في جامعات اخرى					
	حضور مؤتمرات وندوات بحثية في جامعات اخرى					
	تبادل الخبرة حول المساقات التّدريسية					
	تزويد الزملاء بالمعلومات الحديثة والمستجدات حول المساقات التّدريسية					
	التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع					
	تخصيص ساعات عمل مشتركة لتبادل المعرفة					
	طرح افكار مشتركة لتجويد التّدريس					
	الانفتاح على الزملاء					
	الحوار المشترك والهادف					
الطلبة	استخدام الاسلوب العلمي في حل المشكلات					
	اتقان التحدث باللغة العربية الفصحى مع الطلبة					
	اتقان التحدث باللغة الانجليزية					
	توفير جو دّراسي مريح نفسيا للطلبة					
	يكون احد مصادر الطلبة في تحصيل معارفهم					
	الالتزام بأدب الحوار					
	العدل في تقييم الطلبة					
	التشدد في القضايا الخلافية					
	تفضيل العمل التعاوني بدل العمل الفردي					

المجال	الكفايات	ملاءمة الكفاية للمجال		وضوح الفقرة		التعديلات المقترحة
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	
	الـوعي بكيفيـة التعامـل مـع المواقـف الطارئة					
	التمحور حول الطلبة في اداءاته					
	خلق التفاعل الطلابي					
	كفاياته التّدريسية جاذبة للطلبة					
	تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية					
	تنمية اتجاهات الطلبة الشخصية					
	الامداد بالعلم والثقافة					
	تحـديث الأسـئلة للمسـاقات التّدريسـية باستمرار					
	تقبل الاختلاف بالرأي مع الطلبة					
	شغوف بالمساقات التّدريسية					
	يعي نقاط القوة ونقاط الضعف					
	مراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة من الطلبة					
	تعريف الطلبة برؤية ورسالة الجامعة					
	الالمام بالأهداف العامة للجامعة					
	اتقان التواصل مع الطلبة					
خدمة المجتمع	تعليم الطلبة كفاية خدمة المجتمع					
	تقديم مخرجات مجتمعية عالية الجودة					
	العلاقات الحسنة مع المجتمع المحلي					
	الانفتاح على المجتمع					
	الاطلاع على السياسات الوطنية التي تهم المجتمع					
	عمل محاضرات توعوية للمجتمع					
	المشاركة في الاندية المجتمعية					

المجال	الكفايات	ملاءمة الكفاية للمجال		وضوح الفقرة		التعديلات المقترحة
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	
	المشاركة في برامج تنموية مجتمعية					
	تقديم الاستشارة والخبرة المجتمعية					
	الالمام بفلسفة المجتمع					
	المشاركة في المناسبات المجتمعية					
	الاسهام في المؤسسات المجتمعية					
	ايجاد حلول للمشكلات المجتمعية					
	حضور دورات في مجال خدمة المجتمع					
الإدارة	الإسهام في انتاج رأس مال معرفي					
	الإسهام في دعم القدرات الابداعية والتنافسية					
	التناغم بين ادارات الجامعة العليا والوسطى والدنيا					
	العلاقة مع الجامعة انتمائية					
	تشجيع التبادل الثقافي					
	شيوع ثقافة الجودة					
	تقديم الدعم المالي					
	متانة العلاقات مع إدارة الجامعة					
	وفرة بيئة جامعية نابضة بالحياة					
	المشاركة في لجان الامتحان الشامل وامتحان الكفاءة لمعرفية					
	تأكيد أن الجامعة مجتمع مصغر لمجتمع اكبر منه وهو المجتمع المحلي					
	استثمار رأس المال الفكري					
	دعم الإدارة العليا معنويا					
	خلق الميل نحو المعرفة					
	تحسين فرص الحصول على المعرفة					

المجال	الكفايات	ملاءمة الكفاية للمجال		وضوح الفقرة		التعديلات المقترحة
		ملائمة	غير ملائمة	واضحة	غير واضحة	
	تقدير الانظمة الجامعيّة					
	الاهتمام بالبرامج التدريبية					
البحث العلمي	المشاركة في انجاز الابحاث العلمية					
	التعاقد مع جامعات عربية بإجراء بحوث مشتركة					
	تبادل المواد البحثية					
	تنمية المجتمع المحلي بإنجاز الابحاث المجتمعية					
	تمويل البحث العلمي					
	تشجيع الطلبة على البحث العلمي					
	اجراء بحوث جماعية					

ملحق (2)

قائمة بأسماء لجنة المحكمين لأداة الدّراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
1	الأستاذ الدكتور هاني الطويل	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
2	الأستاذ الدكتور عيد ديراني	الإدارة التربوية	جامعة جرش الأهلية
3	الأستاذ الدكتور احمد البدري	علم النفس التربوي	الجامعة الهاشمية
4	الأستاذ الدكتور أيمن العمري	الإدارة التربوية	الجامعة الهاشمية
5	الدكتور محمد جرادات	الإدارة التربوية	الجامعة الهاشمية
6	الدكتور رضا المواضية	الإدارة التربوية	جامعة الزرقاء الاهلة
7	الدكتور زهير الزعبي	أصول التربية	الجامعة الهاشمية
8	الدكتور احمد المحاسنة	علم النفس التربوي	الجامعة الهاشمية
9	الدكتور داود كسابري	الإدارة التربوية	مدير المكتب التربوي- فلسطين
10	الدكتور عبدالسلام العوامرة	أصول التربية	الجامعة الأردنية

ملحق (3)

أداة الدّراسة بصورتها النهائية

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

الدكتور الفاضل

تحية طيبة وبعد...

فتقوم الباحثة بدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية من الجامعة الأردنية كلية العلوم التربوية تحت عنوان **" مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة "** والتي تهدف إلى اقتراح مسرد للكفايات التّدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة.

ترجو الباحثة التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة المرفقة، وذلك بوضع إشارة في المربع الذي يلائم درجة توفر الكفاية، وإشارة في المربع الذي يلائم رأيك في درجة الأهمية، علما بأن إجابتكم سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع جزيل شكري وامتناني لكم على حسن تعاونكم.

معلومات عامة:

الجنس: (   ) ذكر   (   ) أنثى

المسمى الوظيفي: (   ) رئيس قسم   (   ) عضو هيئة تدريس

الباحثة

ختام نظمي رضوان

درجة توفر الكفاية					المجال	الرقم	**الحقل الأول : التعلم والتعليم الإلكتروني الكفايات**	درجة أهمية توفر الكفاية				
بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً				بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
					التّدريس	1.	توفير مساقات تدريسية إلكترونية					
						2.	التعامل مع الانترنت بمهارة					
						3.	الاطلاع على احدث الكتب الإلكترونية					
						4.	تعزيز توظيف الحاسوب في التّدريس					
						5.	توظيف البريد الإلكتروني في التّدريس					
						6.	تنمية اداءاته الإلكترونية باستمرار					
						7.	التنويع في استخدام معالجات النصوص في عرض المساق التّدريسي					
						8.	تحميل برمجيات تساعد في التّدريس الإلكتروني					
					الزملاء	9.	تبادل الخبرة مع الزملاء					
						10.	التواصل مع المنتديات العلمية الإلكترونية					
						11.	الاتصال والتواصل إلكترونياً مع الزملاء في التخصص نفسه محلياً وعربياً					
						12.	الاعتماد على التقنيات الحديثة في تبادل المعارف					
					خدمة المجتمع	13.	الاتصال والتواصل إلكترونيا مع المجتمع المحلي					
						14.	التواصل مع الشخصيات المجتمعية إلكترونياً					
						15.	عقد لقاءات إلكترونية توعوية تتناول ابرز الأحداث الحياتية في المجتمع					
					الطلبة	16.	تشجيع الطلبة على ضرورة استخدام الانترنت في البحث					
						17.	دعوة الطلبة لحضور اللقاءات عبر المدونات الإلكترونية الخاصة بعضو هيئة التّدريس					
						18.	دعوة الطلبة للاستخدام الإلكتروني لبوابة الجامعة					
						19.	ضرورة التشجيع على زيارة الموقع الإلكتروني للطلبة					
						20.	التواصل إلكترونياً مع الطلبة					

					الإدارة	.21	توفير بنية تحتية تكنولوجية للإدارة					
						.22	متابعة المستحدث في تكنولوجيا التّدريس					
						.23	عقد دورات تدريبية في كيفية استخدام التكنولوجيا					
						.24	توفير مراكز للمعلومات الإلكترونية					
					البحث العلمي	.25	نشر البحوث على شكة الانترنت					
						.26	المشاركة في أبحاث إلكترونية محلية وعربية وعالمية					
						.27	دعم الانجازات البحثية إلكترونيا عن طريق تقديم الإسهامات المختلفة					
						.28	توضيح الالتزام بالأمانة العلمية للزملاء إلكترونياً					
الحقل الثاني : الجودة الشاملة												
					التّدريس	.29	مناغمة الكفايات التّدريسية مع الاتجاهات المعاصرة					
						.30	توظيف المقدرات الفكرية في تحقيق الجودة الشاملة .					
						.31	التمكن من المساقات التّدريسية					
						.32	الرغبة في التغيير نحو الأفضل					
						.33	ضبط المحاضرة التّدريسية					
						.34	الارتباط بفلسفة التعليم العالي					
						.35	مواكبة العصر في طرق عرض المعلومات					
						.36	إعداد خطة تدريسية شاملة لكل المساق التّدريسي					
					الزملاء	.37	مشاركة المعرفة بتقديمها لمن يحتاجها من الزملاء					
						.38	تبادل الخبرة مع الزملاء					
						.39	المشاركة في تأليف الكتب التخصصية					
						.40	التشارك مع الزملاء في خدمة المجتمع					
						.41	الحوار الهادف والمشترك مع الزملاء					
						.42	احترام رتبة الزملاء الأكاديمية					
					الطلبة	.43	استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات					
						.44	إتقان التحدث باللغة العربية الفصحى مع الطلبة					
						.45	إتقان التحدث بلغة أجنبية					

						46.	توفير مناخ تدريسي مريح نفسياً للطلبة					
						47.	مرجعية معرفية للطلبة					
						48.	تفضيل العمل التعاوني على العمل الفردي من الطلبة					
						49.	تنمية اتجاهات الطلبة الفكرية					
						50.	تقبل الاختلاف بالرأي مع الطلبة					
						51.	تعريف الطلبة برؤية ورسالة الجامعة					
						52.	التواصل مع الطلبة					
						53.	تشجيع الطلبة خدمة المجتمع					
					خدمة المجتمع	54.	العلاقات الايجابية مع المجتمع المحلي					
						55.	تقـديم محاضـرات توعويـة للمجتمـع بتقـديم الاستشارة					
						56.	اقتراح حلول للمشكلات المجتمعية					
						57.	المشاركة في برامج تنموية مجتمعية					
						58.	تحليل السياسات الوطنية التي تهم المجتمع					
					الإدارة	59.	تقدير الأنظمة الجامعيّة					
						60.	تحسين فرص الحصول على المعرفة					
						61.	توفير بيئة جامعية نابضة بالحياة					
						62.	إنتاج رأس مال معرفي					
						63.	تمتين العلاقة مع الإدارة الجامعيّة					
						64.	نشر ثقافة الجودة					
						65.	استقطاب الدعم المالي					
					البحث العلمي	66.	انجاز الأبحاث العلمية					
						67.	البحث عن مصادر تمويل لأبحاث العلمية					
						68.	إجراء بحوث جماعية					
						69.	إجراء بحوث مشتركة مع الجامعات الأخرى					
						70.	الحصول على مصادر تمويل للبحث العلمي					

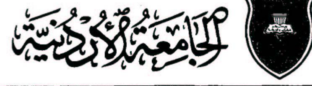
ملحق (4)

قائمة بأسماء لجنة المحكمين للمسرد

الرقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
1	الأستاذ الدكتور هاني الطويل	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
2	الأستاذ الدكتور احمد البدري	علم النفس التربوي	الجامعة الهاشمية
3	الأستاذ الدكتور أيمن العمري	الإدارة التربوية	الجامعة الهاشمية
4	الدكتور رضا المواضية	الإدارة التربوية	جامعة الزرقاء الخاصة
5	الدكتور محمد جرادات	الإدارة التربوية	الجامعة الهاشمية
6	الدكتور زهير الزعبي	أصول التربية	الجامعة الهاشمية
7	الدكتور احمد المحاسنة	علم النفس التربوي	الجامعة الهاشمية
8	الدكتور محمد الخطيب	مناهج وأساليب تدريس الرياضيات	الجامعة الهاشمية
9	الدكتور أشرف كنعان	مناهج وأساليب تدريس علوم	الجامعة الهاشمية
10	الدكتور عبد السلام الجعافرة	مناهج وأساليب تدريس اللغة العربية	جامعة الزرقاء الخاصة
11	الدكتورة هيام الصخري	الإدارة التربوية	وزارة التربية والتعليم

ملحق (5)

الخطابات الرسمية المتعلقة بإجراءات تسهيل تطبيق الدّراسة




THE UNIVERSITY OF JORDAN

رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم: 1/2017/ 1908
الرقم الآلي: 1326230
الموافق: 9/05/2017م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة اليرموك المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة "ختام نظمي حسن رضوان" من طلبة برنامج دكتوراه الإدارة التربوية في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية، تقوم بإعداد أطروحة دكتوراه بعنوان:

"مسرد للكفايات التدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة"

وتحتاج إلى تطبيق أداة دراستها على أعضاء هيئة التدريس والأكاديميين والإداريين بجامعتكم الشقيقة.

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة لغايات البحث العلمي حسب الأصول، علماً بأن المشرف على أطروحتها هو الأستاذ الدكتور "أنمار الكيلاني".

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية، وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

/رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

الأستاذ الدكتور أحمد مجدوبة

أ.أ

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي: ٢١١٢٠ فاكس: ٥٣٥٥٥١١ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١٠٣٥ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 Ext.: 21120 Fax: (962-6) 5355511 Ext: 21035 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo





THE UNIVERSITY OF JORDAN

رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم : 2017/1/ 1907
الرقم الآلي: 1326229
الموافق: 9/2017/05م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة مؤتة المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة "ختام نظمي حسن رضوان" من طلبة برنامج دكتوراه الإدارة التربوية في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية، تقوم بإعداد أطروحة دكتوراه بعنوان:

"مسرد للكفايات التدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية بناء على الواقع والاتجاهات المعاصرة"

وتحتاج إلى تطبيق أداة دراستها على أعضاء هيئة التدريس والأكاديميين والإداريين بجامعتكم الشقيقة.

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة لغايات البحث العلمي حسب الأصول، علماً بأن المشرف على أطروحتها هو الأستاذ الدكتور "أنمار الكيلاني".

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية، وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

/رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

الأستاذ الدكتور أحمد مجدوبة

أ.أ

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦- ٩٦٢) فرعي: ٢١١٢٠ فاكس: ٥٣٥٥٥١١ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١٠٣٥ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 Ext.: 21120 Fax: (962-6) 5355511 Ext: 21035 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo

GLOSSARY FOR NEEDED TEACHING COMPETENCIES TO FACULTY MEMBER AT THE JORDANIAN PUBLIC UNIVERSITIES ACCORDING TO THE STATUS QUO AND THE CONTEMPORARY TRENDS

By

Khitam Nazmi Hasan Radwan

Supervisor

Dr. Anmar Mustafa Al-kaylani, Prof.

ABSTRACT

This study aimed at introducing Glossary for Needed Teaching Competencies for Faculty Member at the Jordanian Public Universities According to the Status quo and the Contemporary Trends.

For this purpose, a questionnaire has been developed to measure the Glossary for the Teaching Education Competencies needed validity and reliability were computed, then adistroputed among the study sample which is formed of (935) faculty members and academic leaders from head of departments at Jordanian universities.

- Study tools were developed in two major domains and consisted of (70 items; the first domain delt with Teaching and E-learning and the second delt with the Total quality. After the distribution of the questionnaire on the study sample ,The data collected and analysed, the study results indicated the following:
- The provision of educational competencies for the faculty members in the Jordanian universities were moderate and the importance of the glossary was high.

- The results indicated also significans differences between the importance degree and the degree of provision of educational competencies in all paragraphs and domains. The differences were high at the importance degree.
- The results showed that all correlation coefficients between each domain and its items related to and to each glossary were positive and significant. Based on, the glossary introduced.
- The results reflected that the suggested glossary has a high degree of appropriateness .

The study introduced anumber of important recommendations, the most important one was the adoption of the suggested glossary for the faculty staf f members in the Jordanian universities.